Labour Canada / Travail Canada

Discussion Paper Series

Women's Bureau

EMPLOYMENT OPPORTUNITIES FOR WOMEN IN ARCHITECTURE AND URBAN PLANNING

Problems and Prospects

Canada

85-5484/

Women's Bureau

EMPLOYMENT OPPORTUNITIES FOR WOMEN IN ARCHITECTURE AND URBAN PLANNING

Problems and Prospects

Prepared for the
Women's Bureau
Labour Canada
by
Fran Klowdasky
Ottawa, Ontario

Note: **The opinions presented in this paper do not necessarily reflect the views of Labour Canada. They are intended to contribute to discussion of various issues relating to women in the workplace.**

Published by Authority of the Minister of Labour,
Government of Canada

Labour Canada
Catalogue Number
L24-1318/85E

Additional copies may be obtained from

Publications Distribution Centre
Labour Canada
Ottawa, Ontario
(819) 994-0543

© Minister of Supply and Services Canada 1985

Cat. No. L 38-39/1985

ISBN 0-662-53554-5

Printed in Canada

TABLE OF CONTENTS

	Page
INTRODUCTION	ix
Research Agenda	ix
The Report's Organization	xi
CHAPTER I: JOBS, WORKING CONDITIONS, INFLUENCES	1
Definitions	1
Influences on the Professions	1
Employment Trends, 1971-1983	2
Employment Trends in Architecture	3
Growth and Employment Status	3
Geographic Location	11
Earnings	11
Sectors of Employment	11
Employment Trends in Planning	12
Growth and Employment Status	12
Geographic Location	12
Earnings	13
Sectors of Employment	13
Summary	13
Education Background: Characteristics, Advantages, Problems	14
Becoming An Architect	14
Evaluation	14
Becoming A Planner	15
Evaluation	15
Summary	16
Prospects in Architecture and Planning: An Assessment	17
Employment Possibilities for Architects	17
Employment Possibilities for Planners	19
Summary	25
Notes: Chapter I	26

Page

CHAPTER II: WOMEN IN ARCHITECTURE AND PLANNING: PAST TRENDS AND FUTURE PROSPECTS 28

Employment Trends, 1971 to 1983 28
Historic Context 28

Women in Architecture 29
Salaries 29
Employment Status 29
Geographic Location 30

Women in Planning 30
Salaries 38
Employment Status 38
Geographic Location 39

Summary 40

Women's Employment Prospects 40
Prospects in Architecture 41
Prospects in Planning 41

Notes: Chapter 2 43

CHAPTER III: FEMINIST RESPONSES TO URBAN ENVIRONMENTAL ISSUES: THE IMPLICATIONS FOR EMPLOYMENT 44

The Urban Environment: A Feminist Perspective 44
Professional Development 45
Women As Users 46
Women As Producers 47

Feminist Impacts on Women's Employment Prospects: Assessment .. 49

Notes: Chapter 3 50

CHAPTER IV: RECOMMENDATIONS TO PROMOTE EMPLOYMENT FOR WOMEN IN ARCHITECTURE AND PLANNING 51

Notes: Chapter 4 53

CONCLUSION 54

BIBLIOGRAPHY 55

Page

APPENDIX A: Interview List 58

APPENDIX B: Research Instrument 62

APPENDIX C: List of Schools 63

APPENDIX D: Addresses of Note 65

FOREWORD

The following is another in Labour Canada's Women's Bureau's Discussion Paper Series, which is intended to provide information on women in various professions, and to contribute to the discussion of issues relating to women in the workplace.

This paper looks specifically at the employment opportunities for women in the fields of architecture and urban planning. The author, Fran Klowdasky, provides a detailed description of the employment-related characteristics of the professions, including future prospects for employment. She then focuses on women's participation in the fields of planning and architecture, and discusses issues of special concern, including affirmative action policies, and maternity and child care provisions. Finally, several recommendations are suggested for women considering entry into either field, and for the organizations which can provide employment opportunities for female architects and/or urban planners.

INTRODUCTION

Women's employment prospects in architecture and urban planning over the next decade is the theme of this report. Both the existing small proportion of women in these professions -- 9 percent of architects and 19 percent of planners in 1980[1] -- and current discussion on how women are adversely affected by standard architectural and planning practices have been influential in its conception[2].

Also at issue is the relationship between these professions and the development industry, since many of the services provided by planners and architects are employed either directly or indirectly in building construction related trades[3]. Job opportunities in architecture and planning are intimately tied to public and private sector decisions about what is to be built, when it is to be constructed and where it is to be located. The results we see around us -- intensely developed central areas and low density suburbs -- can be referred to as the "built environment", and the economic policies that affect it have almost immediate impacts upon the demand for both planners and architects. While planners are needed to manage and regulate the location of various new facilities and their social impacts, architects are engaged to incorporate design specifications for the uses to which certain buildings will be put. When such new facilities are not being built in significant numbers, the demand for both professionals is adversely affected.

The Research Agenda

Given the complexity of influences on the two professions, this evaluation of women's employment prospects demands a many-sided research strategy. Three specific research objectives were identified:

A) development of an historical perspective on the growth of female employment in these fields over the past decade;

B) consideration of general supply-and-demand factors relevant to the potential for female employment over the next decade, such as,

- public and private sector projections of the demand for planners and architects;
- university restructuring and rationalization affecting permitted size of enrollments, and the kinds of training provided; and,
- impact of affirmative action and equal opportunity policies; and,

C) assessment of the extent to which an increased feminist interest in the built environment might result in the creation of new employment.

An examination of trends over the past twelve years (1971 to 1983), can help identify characteristics of architecture and planning that might restrict women's future entry. Considering current educational and economic trends significant to these professions allows for educated, though tentative, predictions about the capacity of the field to absorb new workers, and especially women.

Evaluating the potential influence of feminist interest in the built environment is the third goal of this research: feminist demands and perspectives are becoming the accepted voice for many women, and one that increasingly shapes Canadian social and economic policies. If "built environment" issues are increasingly emphasized as feminist issues, will women's employment in architecture and planning be affected?

This study should provide women with an increased understanding of both the current situation of their sisters in architecture and planning and the potential for these professions to provide challenging and secure employment for more women over the next decade.

To satisfy these objectives, three sources of information have been utilized:

- census and survey data on past employment and training opportunities in these fields;

- publicly available documents on projections, prospects and plans about the future of planning and architecture employment and training in Canada and other countries; and

- personal interviews with government managers, university and community college chairpersons, representatives of professional and feminist associations, and practitioners.

These data sources were selected pragmatically: historical census information and other documentation on employment in the two fields is quite sketchy and incomplete. Luckily the current census includes detailed occupational information on both "architects" and "community planners"[4], making it possible to compare these professions with other occupations as regards salary levels, numbers, geographic concentrations, and the propor tion who worked in full-year, full-time jobs in 1980.

Several Canadian studies of these professions are also available[5]. Each, however, limits the scope of investigation to an extent incompatible with the goals of this research. Recent economic changes, increasingly recognized as being of a structural rather than cyclical nature, also restrict the utility of such past studies[6].

Tapping the knowledge and insights of administrators, practitioners, students and teachers through telephone and personal interviews was therefore essential to this research. Appendix A provides a complete list of persons interviewed. Their generosity, both in time and in the depth of their responses to sometimes complex questions, requires explicit recognition, since without their thoughtful participation, completion of this work would not have been possible.

Given the broadness of the objectives and the time constraints under which the research had to be completed, the use of stratification techniques to identify interviewees would have been very problematic. Instead, a rough designation was made of categories of necessary participants. These included students, practitioners, university administrators, and academics. Within each category, a "snowball" approach was found most effective, on the assumption that knowledgeable participants were most able to suggest other knowledgeable participants. The interviews were conducted in a semi-structured, open-ended format that was very effective at allowing interviewees to bring up information that would otherwise have been missed. Appendix B contains a brief description of the research instrument.

The Report's Organization

Only when we appreciate the basic relationships between economic and built-environment policies and architecture and urban planning can we evaluate employment prospects for women in the fields. This understanding structured the organization of this report.

Chapter I provides a detailed description of employment-related characteristics of each of the two professions. Given the significance of public and private sector decisions about built environment to both architecture and planning jobs, this introductory section also addresses the question of how employment in these fields is typically generated.

Following this, consideration is given to how "supply" and "demand" for planners and architects over the next decade are likely to shape general employment possibilities in these fields. Anticipated changes in the relation between public and private sector involvement in the built environment was emphasized as was the need for planners and architects to consider a much broader range of employment possibilities.

Chapter II focuses on women's participation in planning and architecture. Both their historic involvement and present circumstances are examined, including the potential conflicts between parenting and professional development. Issues of special relevance to women who enter these fields, such as the potential impact of affirmative action policies, maternity leave and child care provisions, are also discussed.

Chapter III evaluates recent feminist literature that suggests new directions for architecture and planning efforts, and examines the various channels by which this literature might begin to have a significant impact on the nature of the professions[7]. Possible employment alternatives that might arise out of such an interest are also discussed.

Chapter IV contains specific recommendations both for women considering entry into either field, and for organizations that have some potential to influence employment opportunities for women in architecture and planning. Both general labour policies and those specifically related to these professions are incorporated to suggest initiatives that might enhance women's prospects.

NOTES

Introduction

1. 1981 Census of Canada, Catalogue No. 93-920.

2. See for example, Berkeley, 1980, Garland, 1982, Leavitt, 1980, and Wekerle, 1979/80.

3. See Verges-Escuin, 1980, Peter Barnard Associates, 1979.

4. Both encompass the major categories of professionals usually referred to as "planners" or "architects". For further information, refer to Standard Occupation Classification 2141 for architects and 2157 for Community Planners.

5. Peter Barnard Associates, 1979; Page & Lang, 1977; Task Force on the Future of the Planning Profession, 1982; Verges-Escuin, 1980.

6. Although Verges-Escuin, 1980 is a refreshing exception.

CHAPTER I

Jobs, Working Conditions, Influences

This chapter introduces the fields of planning and architecture by providing definitions, discussing influences on past employment trends and examining current prospects. Its purpose is to provide an understanding of the types of work done, where employment is found, and how that employment is influenced by both public and private sector decisions. The training required, where jobs have traditionally been found, where they are likely to occur in the future, and potential earnings are also examined.

Definitions

The domain of both these fields is the "built environment". The shape of what is built and how it is arranged vis-à-vis surrounding buildings and land uses, whether in cities or in rural areas, is usually influenced by both planners and architects. While architects are primarily involved in designing and supervising construction of individual buildings, planners usually concentrate on evaluating the impact of such buildings on adjoining parts of the built environment, for example transportation systems, parks, schools, wilderness preserves, and fragile environments.

Actual construction is usually done by a contractor or builder, who typically organizes the supply of materials, labour and construction expertise to erect the structures, often designed by an architect, in keeping with the specifications of planners. Planners' skills generally concern regulation, research and policy development. Architecture involves the learning of technical and design skills that allow the translation of abstract needs and specifications into steel, glass and concrete.

Essential to an understanding of employment opportunities for these professionals is consideration of how policies affecting the built environment are developed and administered.

Influences on the Professions

In Canada, the British North America Act, 1867, assigned responsibility for the protection of private property to the provinces. A primary means of fulfilling this obligation is through municipalities - local government jurisdictions created by the provinces and clearly subservient to them in legislative terms. For the built environment this implies that, while provincial governments usually have primary legislative control over the regulation and protection of property, actual supervision, interpretation and administration of policy is carried out largely at the municipal level[1].

Through its control of the economy, the federal government also significantly influences the shape of the built environment. When economic policies encourage expansion of industrial production, for example, the construction of new factories is one anticipated outcome. When consumer spending is buoyant, the propensity for workers to purchase new and larger

housing also increases. Even decisions on where and how federal government office buildings are located influence where, when and how other buildings and facilities are developed and built.

In its specification of building bylaws and legislation governing building activity, governments also influence the need for architects and planners. In 1975 in Québec, for example, the use of an architect was mandated by law in private sector construction worth more than $100 000[2].

In Canada, the actual design and construction of buildings has always been dominated by private sector firms, and this is where the majority of architects find employment[3]. Many are in offices specifically geared to providing architectural services to public and private sector clients, while others work in firms that require architectural services on a regular basis, for example, development corporations. In the past, public sector organizations have also hired architects in significant numbers to design and supervise construction of public housing and office buildings. Today the trend is away from direct public sector involvement; nevertheless, where government owned or leased building stock exists, architects are usually in some demand.

The majority of planners, by contrast, are employed in the public sector, usually at the level of the province or the municipality[4]. In the former they identify the means by which various provincial policies can be translated into legislation and ensure that the spirit and letter of the law are being followed. In municipalities, they interpret and carry out provincial policies in keeping with needs identified by the municipality in question, as well as conducting research to provide information on what those needs are.

Planners also provide consultation services to governments, community groups and private developers. Generally the focus of their work is to interpret and fulfill the conditions of governments regarding the use and security of the built environment.

Both planners and architects were hired in increasing numbers between 1971 and 1981. In the next section, this trend is examined and linked to changes in economic and built environment policy. The working conditions of these professionals are also examined, in terms of locational choices and potential income.

Employment Trends, 1971-1983

The 1981 census provides a variety of information on employment characteristics including number, gender, geographical distribution, yearly income classes, and number of weeks worked, based on a 20 percent sample of self-declared professionals.

Its major failure is a lack of information on the sector in which these professionals find employment, specifically whether their employer is in the public, private or third (non-profit) sector. To some extent,

professional membership rosters compensate for this lack, but there are major shortcomings involved in the analysis of their lists. Membership is not mandatory, and characteristics of members tend to differ from those of non-members[5]. While joining the Royal Architectural Institute of Canada is required for architects involved in direct production of formal architectural drawings and plans, it is otherwise voluntary. In fact, the expense of joining R.A.I.C. ($110) or a provincial association ($350 in Ontario) is often an incentive to stay away.

Membership in the Canadian Institute of Planners is also voluntary and open to members with the necessary educational and practical background. In 1983, about 60 percent of all planners belonged to the Institute[6]. Unfortunately, members are free to list either their home or work address, and as a result, identification of employment characteristics is possible in only about 70 percent of the population. Although some of the remainder may be unemployed, voluntarily or involuntarily, this is impossible to ascertain from the lists.

Despite these shortcomings, several significant characteristics of the architectural and planning professions were garnered from this information. The discussion to follow outlines data on the professions between 1971 and 1981, including salary ranges, geographic distribution, and characteristics of potential employers, past and present (Table I-1, Table I-2).

Employment Trends in Architecture

Growth and Employment Status

Overall, the Canadian architecture profession grew moderately between 1971 and 1981. While a significant majority worked in the private sector, many others found employment in government, although not always doing traditional architectural work.

The 1981 census indicates that the number of architects in Canada grew from 3 925 men and 115 women in 1971 to 6 585 men and 520 women in 1981, an expansion that parallels the growth of employment in general over that period. Of all self-declared architects, only about 3 percent were unemployed in 1980, and 72 percent worked in full-time, full-year positions. While these statistics appear promising compared to the figures on all occupations, survey evidence from R.A.I.C. reveals another and far less optimistic picture in 1982. Fully one third of the architects returning mail questionnaires sent out by the Institute stated that they were unemployed[7].

There are two probable explanations for this disparity. One is that the Institute's definition of "architects" does not encompass all graduates of architectural schools, only those able to pass the association's exams. The overwhelming majority of this group works in private architectural offices while other, unregistered, architects tend to work at jobs related to their background but not directly involved in the drafting of final building plans. In 1980, there were 5 320 registered architects, 68 percent of the total classified as architects in the census[8].

Table I-1

Labour Force Activity, Canada and Selected Provinces

Male Architects and Planners

Canada

Occupation	Total	Employed Number	%	Unemployed Number	%
Architects	6 960	6 870	98.71	90	1.29
Community Planners	4 790	4 655	97.18	135	2.82

Female Architects and Planners

Canada

Occupation	Total	Employed Number	%	Unemployed Number	%
Architects	640	615	96.09	25	3.91
Community Planners	1 115	1 040	93.27	75	6.73

Source: Employment Income by Occupational for Those who Worked in 1980, Statistics Canada, Catalogue 92-930.

Table I-2

Weeks Worked Among Those in Labour Force, 1980, Canada and Selected Provinces

Canada — Male Architects and Planners

Occupation	Worked in 1980	Worked 49 to 52 weeks			
		Total Number	%	Mostly Full-time Number	%
Architects	7 060	5 230	74.08	5 085	72.03
Community Planners	4 965	3 555	71.60	3 435	69.18
All Occupations	7 378 835	4 441 635	60.19	4 241 680	57.48

Canada — Female Architects and Planners

Occupation	Worked in 1980	Worked 49 to 52 weeks			
		Total Number	%	Mostly Full-time Number	%
Architects	685	305	44.53	285	41.61
Community Planners	1 175	680	57.87	610	51.91
All Occupations	5 230 355	2 558 790	48.92	2 078 660	39.74

Source: Weeks Worked for Those in the Labour Force in 1980, Statistics Canada, Catalogue 92-930.

Table I-2 (continued)

Male Architects and Planners

Ontario

Occupation	Worked in 1980	Worked 49 to 52 weeks			
		Total Number	%	Mostly Full-time Number	%
Architects	2 380	1 820	76.47	1 780	74.79
Community Planners	1 895	1 425	75.20	1 375	72.56
All Occupations	2 672 185	1 709 920	63.99	1 631 240	61.05

Female Architects and Planners

Ontario

Occupation	Worked in 1980	Worked 49 to 52 weeks			
		Total Number	%	Mostly Full-time Number	%
Architects	insufficient numbers				
Community Planners	560	355	63.39	315	56.25
All Occupations	2 004 445	1 043 755	52.07	841 225	41.97

Source: Weeks Worked Among Those in Labour Force, 1980, Statistics Canada, Catalogue 92-930.

Table I-2 (continued)

Male Architects and Planners

Québec

Occupation	Worked in 1980	Worked 49 to 52 weeks			
		Total Number	%	Mostly Full-time Number	%
Architects	1 950	1 370	70.26	1 310	67.18
Community Planners	690	415	60.14	390	56.52
All Occupations	1 874 140	1 109 375	59.19	1 064 485	56.80

Female Architects and Planners

Québec

Occupation	Worked in 1980	Worked 49 to 52 weeks			
		Total Number	%	Mostly Full-time Number	%
Architects	250	100	40.00	100	40.00
Community Planners	insufficent numbers				
All Occupations	1 243 930	620 165	49.86	526 095	42.29

Source: Weeks Worked Among Those in Labour Force, 1980, Statistics Canada, Catalogue 92-930.

Table I-3

Employment Income for Those in the Labour Force, 1980
Canada and Selected Provinces

Male Architects and Planners

Canada

Occupation	Average Employment Income	All Occupations*	Full-time, Full-Year Average Income	All Occupations*
	$	%	$	%
Architects	25 917	152.56	28 896	134.77
Community Planners	28 501	167.77	32 188	150.12
All Occupations	16 988		21 441	

Female Architects and Planners

Canada

Occupation	Average Employment Income	All Occupations*	Full-time, Full-Year Average Income	All Occupations*
	$	%	$	%
Architects	14 585	164.56	21 652	158.31
Community Planners	15 368	173.40	20 811	152.16
All Occupations	8 863		13 677	

Source: Income Earned for Those in the Labour Force, 1980, Statistics Canada, Catalogue 92-930.

*This shows the average employment income of architects and community planners as a percentage of the average employment income for all occupations.

Table I-3 (continued)

Male Architects and Planners

Ontario

Occupation	Average Employment Income	All Occupations*	Full-time, Full-Year Average Income	All Occupations*
	$	%	$	%
Architects	25 998	150.11	28 434	130.68
Community Planners	23 675	136.70	27 403	125.94
All Occupations	17 319		21 758	

Female Architects and Planners

Ontario

Occupation	Average Employment Income	All Occupations*	Full-time, Full-Year Average Income	All Occupations*
	$	%	$	%
Architects	insufficient numbers			
Community Planners	16 267	184.54	19 950	147.18
All Occupations	8 815		13 554	

Source: Income Earned for Those in the Labour Force, 1980, Statistics Canada, Catalogue 92-9.

*This shows the average employment income of architects and community planners as a percentage of the average employment income for all occupations.

Table I-3 (continued)

Male Architects and Planners

Québec

Occupation	Average Employment Income	All Occupations*	Full-time, Full-Year Average Income	All Occupations*
	$	%	$	%
Architects	26 331	160.87	30 097	146.81
Community Planners	20 949	127.99	28 868	140.82
All Occupations	16 368		20 500	

Female Architects and Planners

Québec

Occupation	Average Employment Income	All Occupations*	Full-time, Full-Year Average Income	All Occupations*
	$	%	$	%
Architects	16 958	178.28	26 678	191.72
Community Planners	insufficient numbers			
All Occupations	9 512		13 915	

Source: Income Earned for Those in the Labour Force, 1980, Statistics Canada, Catalogue 92-930.

*This shows the average employment income of architects and community planners as a percentage of the average employment income for all occupations.

Another reservation pertains to the close relationship between building investment and the demand for architectural employment. The very buoyant demand for architects during 1980 was commented upon frequently by interviewees. All, however, noted the much more difficult current situation, especially in Western Canada. Some revealing Québec data on the employment status of architects indicates that as of September 1982, only 78.2 percent of men and 59.2 percent of women who graduated in 1980 had found employment. Of those graduates working full-time, 87.9 percent of men and 84.2 percent of women were working as architects[9]. Registration with the Royal Architectural Institute in 1984 was down to about 91 percent of 1980 membership figures[10].

To the extent that the 1980 and 1982 information about architects can be compared, this contrast illustrates the strong dependency of architectural fortunes on the state of the economy and on building investment in particular. As an R.A.I.C. fact sheet for persons considering an architectural career cautions:

> Building is affected strongly by alternating periods of prosperity and depression. When times are good the services of an architect are much in demand, and many young architects are thereby given an opportunity to demonstrate their ability and to establish themselves professionally. On the other hand, in times of general business depression, building activity falls off sharply and affects the employment of all members of the building industry, including architects.[11]

Geographic Location

Given this close relationship, the concentration of architects in Québec and Ontario is not surprising, since the highest levels of building investment occurred there in the early and mid-seventies[12].

Earnings

Salaries are also affected by the state of building investment. Income earned by architects averaged about $28 000 a year in 1980 or about 134 percent of the average for all occupations. The hours worked in architectural firms tend to be extremely long, however, and total income figures thus conceal fairly low hourly rates. Some senior architects and partners in prominent firms have the capacity to earn very high amounts; this too, however, depends greatly on the general level of building investment. Recent research suggests that the profitability of architectural service provision peaked in about 1973, along with the rate of new building activity in North America[13]. Of Canadian practices, a 1977 overview noted that "compared to the peak reached in 1968, current [1977] real billings are down 24 percent".[14]

Sectors of Employment

Architects find employment in firms specializing in architectural service provision, in businesses with significant building investment and

construction activities, and in the public sector. The proportion in each sector has been impossible to gauge with accuracy; however, several trends have been gleaned from available records. Of registered architects, the clear majority are involved in private architectural firms.

The public sector hires a significant number of architects in positions related to construction, supervision and maintenance of building stock, landscaping and recreation planning, as well as research and policy development. Within the federal public service, an average of 370 employees have been classified as "Architects and Town Planners" each year since 1975[15]. Architects are also hired in the planning, building and development departments of municipal and provincial government departments and agencies; their numbers, however, have been impossible to estimate.

Employment Trends in Planning

Growth and Employment Status

Employment in planning cannot be linked to building stock investment to the same extent as architecture because it contributes only indirectly to planners' workloads. The availability of planning jobs has nevertheless been increased by very buoyant building investment in the past. When land use is changing in a certain area, planners are usually needed to advise those involved, and to evaluate the impact of the changes. It is not surprising, therefore, to find that planning employment grew very rapidly between 1971 and 1981: membership in the official town planning association tripled between 1972 and 1983[16].

In 1981, 6 140 "community planners" were classified in the census, and of these approximately 40 percent were C.I.P. members. As a result most planners are quite young. One recent survey indicated that about 67 percent of practising planners were under 35 years of age[17].

Employment statistics for planners working in 1980 reveal a somewhat higher unemployment and underemployment rate than was true for architects. Loss in the availability of public sector positions due to economic slowdown was a probable cause. In 1983 however, planners' situation appeared somewhat more promising than that of architects. Planner academics interviewed for this study noted an increasing tendency for graduates to find employment in non-traditional areas, such as health planning, corporate and financial planning and social service planning and in locations outside the major cities. Some interviewees did refer to the more problematic employment situations of graduates confined to Toronto, Montreal or Vancouver.

Geographic Location

Examining 1981 census material by province reveals that Ontario contains fully one third of planners, a situation that has persisted for at least 15 years. That province's rapid post-war growth in many municipalities and its early concern to regulate the impact of that growth contributed to this tendency[18].

Earnings

Census tabulations suggest that planners and architects have very similar incomes, but differences in work environments and population characteristics reduce the validity of such a comparison. Unlike architects, the majority of planners are employed in the public sector and enjoy a superior package of supplementary benefits as a result. Hours of work are probably fewer than for private sector architects or planners. A second limitation relates to the relative youth of planners vis-à-vis architects. Having in large part entered the profession between 1971 and 1981, most are now under 35 and, therefore, not yet at the peak of their earning potential. The real average income of planners is probably somewhat higher than that of architects. Both, however, compare favorably with other occupations.

Sectors of Employment

Most planning employment is in the public sphere, although this is a declining tendency. While a 1976 survey found that 23 percent of planners worked outside government, in 1981 this proportion was about 30 percent. Municipal and regional governments employ the bulk of planning graduates, with the provinces absorbing most of the remainder. Planners also find employment in the federal civil service, though not usually in traditional land use planning roles.

Summary

The above discussion has examined employment trends in planning and architecture between 1971 and 1983. Architecture grew more modestly than planning, in concert with declines in the pace of new building investment.

While architectural employment is greatly influenced by the health of building investment, planning jobs are being adversely affected by government restraint measures. In 1983, many architects faced the prospect of unemployment or work in an unrelated field. Evidence from interviews suggests that planning-related jobs are not quite as difficult to find, although there are apparent "gluts" of planners looking for traditional planning jobs in the major cities.

The majority of architects have traditionally sought employment in the private sector. Although this is an increasing tendency for planners, most are still employed by government, especially in municipal and provincial jurisdictions. Members of both professions are heavily concentrated in locations that enjoyed significant expansion and high levels of building investment in the late sixties and the seventies.

The following section evaluates employment possibilities for architects and planners over the next decade. To examine their potential to find jobs outside traditional, somewhat saturated areas, it is useful to briefly examine the kinds of training that planners and architects receive. This introduction will provide a context for examining employment prospects in some depth.

Educational Background: Characteristics, Advantages, Problems

This section provides some background information on the details of architectural and planning education. The prerequisites for entering a planning or architectural program, and the organization, course options, and relative strengths and weaknesses of existing schools are briefly described. Appendix C contains a list of accredited schools of architecture and planning.

Becoming An Architect:

Educational Background

The basic educational requirement of a Bachelor of Architecture degree is typically a five or six year program, usually requiring a 6 to 12-month apprenticeship in an architectural office. Typically, many more students apply to architecture faculties than are admitted. In 1983, about 1 000 competed for 160 spaces in Ontario[20]. High school physics, mathematics and english are usually entrance prerequisites.

Architectural programs typically combine development of technical expertise and knowledge of the social context; the emphasis on one or the other, as well as the definition of "social", is very much a product of administrators' and students' perceptions of appropriate skills. In the seventies, architectural schools began to de-emphasize such techniques as structural theory, building construction, drawing and the study of acoustics and lighting, in favour of a more artistic and humanist approach. Now, students are demanding that more time be spent on technical subjects and that their "social" orientation be more closely related to business and management skills[21].

Evaluation

Both administrators and students are very concerned with developing employment-related skills and several new courses are being introduced in response. Included here are building renovation, energy efficient building, heritage restoration, international architecture, and computer design. The increasing wish to acquire business skills is indicative of a growing awareness that architects need to become involved in a broader range of building work, including pre-construction requirements such as programming (pre-design stage), project management and marketing studies, on-site construction activities, and post-construction facilities maintenance and upgrading. Potentially, architecture is one means of acquiring many skills needed in all aspects of the development industry. An architectural background can also be applied to other design-related disciplines, including landscape architecture, interior design (design and furnishing of interior spaces), and industrial design (design of physical objects). Many interviewees commented favorably on the broad education provided in the discipline and its potential for wide application. A number of architects have competed successfully for urban planning work.

Becoming A Planner:

Educational Background

Planning is usually a two-year masters program, although several undergraduate degrees and doctoral programs are now also available. While entry into Ryerson's undergraduate program requires mathematics and physics, this reflects its technical orientation and is not a typical case. Usually, the minimum qualification is completion of a four-year undergraduate degree in a "planning-related" discipline such as architecture, biology, civil engineering, economics, forestry, geography, geology, landscape architecture, law, political science, sociology, other resource disciplines or social sciences. Enrollments are usually limited and decided on the basis of academic standing, background, and prior planning-related experience.

Planning is a much more broadly defined discipline than architecture and one with a wider range of specialization possibilities. Usually, a core program of methodology is complemented by an emphasis in one of several areas such as:

1. Environmental planning (ecological analysis, impact studies, natural resources).

2. Land use planning (urban-rural land development, housing, urban design, industrial development).

3. Outdoor recreation planning (resource capability and recreation demand).

4. Planning methodology (goals and values, analysis, synthesis, administration and management).

5. Regional planning (regional economic development, industrial development).

6. Social policy planning (social indicators, theory and practice of participatory planning and health planning).[22]

Most planning programs emphasize the development of strong analytic skills which allow students to evaluate a variety of land use, environmental and social problems and issues in particular municipal and regional contexts. An understanding of how land use policies can be used to promote certain general policy prescriptions is also central to most current planning education.

Evaluation

In contrast to architecture, planners questioned were often unsure about the benefits of the planning degree and about the professional status of their training[23]. Perceived benefits of a planning degree vary widely. In a 1981 survey of Canadian planners, 49 percent agreed that

> Comparisons between [planning and other] degrees cannot or should not be made on a general level; the

> preparedness of planners for practice varies from individual to individual

and 62 percent agreed that

> There is a serious gap between planning education and planning practice which is detrimental to the planning profession as a whole.[24]

This contrast to architecture is probably an outcome of both the newness of the profession and its necessary response to changes in land-use regulations and attitudes. There was also, however, a pervasive feeling among the students and practitioners interviewed that planning schools had not been structured to allow development of adequate expertise in any one area. Several respondents suggested that the planning degree worked best in combination with another professional degree such as business, public administration, or law.

As in architecture, planning school administrators are evaluating their programs vis-à-vis emerging employment trends. The nature of available planning jobs is changing, according to the majority of administrators. Less available are the traditional "bread-and-butter" municipal planning positions. The youth of most full-time planning practitioners suggests that there will not be significant turnover of existing practitioners during the next decade; and the slower pace of municipal expansion also militates against the possibility that municipal planning positions will increase greatly. Planners pursuing Ph.D.s face a somewhat more promising picture: academics in this field tend to be older than their practitioner counterparts. Retirements will increase in the next five years.

For planners interested in applying their education outside the university, some practitioners and academics argue that prospects should remain fairly good, since planners will be needed to evaluate and identify the impacts and tradeoffs of both private and public sector decisions on the natural and built environment. One response by educators has been to put an increasing emphasis on process and negotiation skills.

Discussion with planning practitioners and academics suggests that planners are continuing to find employment in their field of training, although with greater difficulty than in the past and in jobs not traditionally regarded as "planning". Overall, therefore, planners' employment has been affected by the slowing of investment in the built environment. Thus far, the impact has been mainly to change the type of job available to planners and to increase the need for planners to be flexible in considering different employment possibilities.

Summary

The educational backgrounds of planners and architects are quite broad, involving, for the former, the learning of analytic skills necessary to evaluate socio-economic impacts and/or suggest appropriate land-use policies, and for the latter, the ability to translate building requirements into technically feasible and aesthetically pleasing solutions. This broad

background has been both useful and problematic: useful in providing the ability to combine various perspectives on a problem, but problematic in the lack of emphasis on concrete and specific skills. For both professions, a current issue is the up-dating of educational programs to ensure that such skills are a required part of the program.

Given these benefits and shortcomings of the architectural or planning background, employment prospects can now be examined. The next section outlines current views of our economic and land-use futures, looks at available evidence on where current graduates are finding jobs, and suggests areas where architects and planners might find work over the next decade.

Prospects in Planning and Architecture: An Assessment

Numerous commentators and observers of the built environment suggest that the post-war expansion of North American cities was probably an anomolous situation, unlikely to occur again within the next several decades.[25] Housing and other building needs will probably be met through different and more intensive methods of resource and labour use.

On the surface, this is a worrisome prediction for both professions, especially for architects. Past experience suggests that the relationship between architectural employment and building investment is very high. Statistics for these variables between 1881 and 1971 in Canada and the United States reveal a correlation of above .99 and regression lines which pass close to the zero point[26]. Traditionally, when building investments are not made, architects are not paid!

Extrapolation suggests that architectural prospects are very poor indeed, and this was the assessment of several interviewees. Surprisingly however, Verges-Escuin and many other analysts were not among the pessimists. They argue that there is a remaining and perhaps increasing need for the special knowledge of planners and architects, albeit in non-traditional areas[27]. A common theme is the assertion that resources will have to be used more efficiently in periods of restraint and, as a result, architects' and planners' training will become more attractive to a variety of private and public sector users. Another pervasive theme was that specialization in some field, in combination with general planning and architectural knowledge, is very beneficial.

Employment Possibilities for Architects

Five employment areas were mentioned by interviewees as being of potential significance to architects: 1) non-traditional aspects of construction and development; 2) work on heritage buildings and renovations; 3) urban planning and design; 4) international architectural work; and 5) other design-related trades, especially in combination with computer design knowledge. Verges-Escuin's description of potential architecture-related work is extremely revealing:

- provision of advice to industrial or commercial investors in all that concerns building investment, its location, its programming,

the choice of consultants and the negotiation of contracts with builders.

- building development intended for the sale or rental of residential, commercial or industrial spaces: feasibility studies, programming, co-ordination of projects, etc.

- preparation of public investment within governments or para-public administrations: evaluation of needs, choice of building investment, programming of public buildings, schools, universities, hospitals, etc.

- in traditional construction firms: negotiation of contracts, building industry management of construction sites, etc.

- in industrialized construction firms: development of new processes; design, prototypes, patents, management of experimental or conventional operations, monitoring.

- manufacture of materials and building components: research, development, patents, production and distribution of products, etc.

- financing and insurance of building operations: analysis of programs and projects, verification, etc.

- public control of building operations: participation in commissions, granting of permits, checking of construction sites, etc.

- management of space within industrial and commercial enterprises: allotment, transformation, development, maintenance, etc.

- management of space within governments or para-public administrations: allotment, transformation, development, maintenance, etc.

- preservation of the national heritage;

- restoration and rehabilitation of older housing;

- formation of citizens' advisory committees: "advocacy planning", organization of urban movements concerned with the built environment slums, bidonvilles, etc.[28]

Current evidence for Québec suggests that very few of these potential employment opportunities have been tapped,[29] although some architectual firms have diversified along the lines suggested above by combining architectural and planning services. Evidence that many architecture graduates are not utilizing their skills, however, suggests that more could be done, and this theme will be elaborated on in Chapter 4.

Many architectural skills are required in a variety of public and third sector positions, and the agencies that have traditionally hired architects include:

- Public Works Canada: technological research, architectural services, resources, design and construction;

- Canadian International Development Agency: engineering resources division;

- Canada Mortgage and Housing Corporation: architectural and planning division;

- school boards;

- public, non-profit and co-operative housing federations;

- university campus planning and maintenance.

Employment Possibilities for Planners

Increasingly, planners are finding jobs outside the usual sectors. No longer do traditional occupations absorb a significant proportion and, while most do find jobs relevant to their backgrounds, this employment is increasingly diverse and far-flung. Others opt for further schooling and/or an academic future.

Detailed information on the fate of McGill University Urban Planning alumni illustrates the directions taken by their graduates between 1973 and 1983 (Table I-4). Further education was the preferred option for about 10 percent, and another sizeable group found employment overseas. Whether these students are Canadian or foreign born is not known.

Increasing variation in the range of employment is the general trend. In Canada a majority of graduates have been hired in the public sector, with municipalities dominating between 1973 and 1977, and various federal and provincial departments absorbing about equal numbers since. The decision to do independent consulting has become more common, together with employment in established, private sector planning firms.

The tendency to combine planning with another professional or academic degree is evident here. The utility of such a combination was also emphasized by a variety of planning practitioners, especially with regard to degrees in law, public or health administration, social work, business or economics. National and international economic development, corporate/administrative/financial planning, environmental, health, and social policy planning were all identified as potential growth areas.

To identify other potential employment for planners, a list based on the work addresses of 1983 C.I.P. members is provided below:

- social planning councils;

- Association of Municipalities in Ontario;

- Toronto Historical Board;

- conservation authorities;

- transit commissions;

Table 1-4

Employment History - McGill Urban Planning School Alumni

	Females	
Year	Employer	Employment Sector
1973	Homemaker/Community Activist	Domestic
1974	City of Toronto, Planner	Public, Municipal
1975	Prudential, then homemaker	Private then Domestic
1976	Director, San Jose Energy Planner	Public, International
	Planner in New York City	Public, International
	Dance Therapist	Private
	Hong Kong, Senior Planner	Public, International
1977	No Women	
1978	Masters of Business Administration	Further Education
	Ph.D. Princeton	Further Education
	Ministry of Transport	Public, Provincial
	Canada Oil and Gas Lands Administration	Public, Federal
	Real Estate	Private
	Mexico City Planner	Public, International
	Community College Teaching	Academic
1979	Québec, Municipal Affairs	Public, Provincial
	School of Social Work	Further Education
	Consulting Firm, Montreal	Private
	Neighbourhood Co-op Association, Montreal	Third Sector
	Consulting Firm, New York	Private, International
	New Brunswick, Planning Director	Public, Provincial
	Regional Planner, Halifax	Public, Municipal

Table 1-4 (continued)

	Females	
Year	Employer	Employment Sector
1981	Restaurant	Private
	Ph.D. Technion	Further Education
	Ph.D. U. of Montreal	Further Education
1982	City of Toronto, Planner	Public, Municipal
	Québec, Agriculture	Public, Provincial
	Consulting (is also a lawyer)	Private
	Fisheries and Oceans, Ottawa	Public, Federal
	City of Halifax, Planner	Public, Municipal
	Consulting Firm, Montreal	Private
	Masters, Business Administration	Further Education
1983	Consulting (architect/planner)	Private
	Management Consultant Firm	Private
	Trinidad Government	Public, International
	Economic Consultant	Private
	Project Genesis	Third Sector
	Québec Oil and Gas	Private

Table 1-4 (continued)

	Males	
Year	Employer	Employment Sector
1973	International Business Machines	Private
1974	Planner, McGill Campus	Public, Provincial
1975	Planner, Indian Affairs, U.S.A.	Public, International
	Ph.D., Carleton, and Ontario Ministry of Intergovernmental Relations	Public, Provincial
	Planner, City of Hamilton	Public, Municipal
1976	McGill, Teaching	Academic
	Engineer/Planning Consulting	Private
	Architect/Steinberg	International
	Ph.D. Nottingham and Academic University of Ghana	Academic, International
1977	Planner, Chateauguay	Public, Municipal
	Québec, Ministry of Cultural Affairs	Public, Provincial
	Head, Real Estate, City of Edmonton	Public, Municipal
	City of Edmonton Planning	Public, Municipal
	New Brunswick, Consultant	Private
	Architect/Planning Teaching in Community College	Academic
	U.S.A. Ph.D. and Teaching U. of Carolina	Academic, International
	Longeuil, Québec	Public, Municipal

Table 1-4 (continued)

	Males	
Year	Employer	Employment Sector
1978	Esso, Public Relations	Private
	National Capital Commission	Public, Federal
	Scarborough, Planner	Public, Municipal
	Athens, Private Practice	Private, International
	Mexico City Planner	Public, International
	Québec, Ministry of Municipal Affairs	Public, Provincial
	Mexican Government	Public, International
1979	Québec, Ministry of Municipal Affairs	Public, Provincial
	Canadian International Development Agency (CIDA)	Public, Federal
	Nigerian Government	Public, International
	Planning Consultant	Private
	Administration, U. of Montréal (Rimouski)	Public
	Consultant, Montréal	Private
	Panama Governemnt	Public, International
	Planning Consultant	Private
1980	Québec, Ministry of Transportation	Public, Provincial
	University of Cameroons	Academic, International
	Canadian Transport Commission	Public, Federal
	Canada Mortgage and Housing	Public, Federal
	National Capital Commission	Public, Federal

Table 1-4 (continued)

	Males	
Year	Employer	Employment Sector
1981	Head, Regional Planning, Moncton	Public, Provincial
	Mexico, Consulting	Private, International
	Québec Housing Authority	Public, Provincial
	Consulting (Architect/Planner)	Private
1982	Ph.D. Nottingham	Further Education
	Energy, Mines and Resources	Public, Federal
	Québec, Housing Authority	Public, Provincial
	City of North Bay	Public, Municipal
	Community College Teacher	Academic
	Social Services (elderly)	Public, Municipal
	United Church (minister)	Third Sector
	N.W.T.	Public, Territorial
1983	State of Connecticut	Public, International
	Army	Public, Federal
	French Government	Public, International
	Ireland (lawyer)	Private, International
	Hudson's Bay Company	Private
	Airport Lands Corp. (Mirabel)	Public, Federal
	Restaurant Manager	Private
	Malaysian Government	Public, International

- housing co-operatives boards and federations;
- school boards;
- library boards;
- a United Nations committee;
- utility companies;
- provincial ministries of the environment, energy, northern affairs, and culture;
- federal departments of Parks, Transport, Indian and Northern Affairs; CMHC (Canada Mortgage and Housing Corporation); CIDA (Canadian International Development Agency).

Summary

This chapter has laid the basis for evaluating women's employment prospects in architecture and planning. Having described the relative growth of each profession, and related this to general economic and political trends, we can begin to understand the traditional scope and constraints within which each of these professions has operated. For architects, an ideal career path was work within an architectural consulting firm, designing large scale buildings for public and private sector clients. Planners looked to the municipal or provincial governments for employment related to the regulation of land-use growth and change.

With the dramatic decline of investment in the built environment and attempts to limit public sector employment growth, professionals in both fields have had to examine the potential for non-traditional kinds of work. While many architects are emphasizing their close relationship to other aspects of the development and construction industries, planners are realizing the benefits of increased specialization.

NOTES

Chapter I

1. Higgins, 1977.
2. Verges-Escuin, 1980.
3. Ibid.
4. Page & Lang, 1977
5. This is especially true for women. See Beaumont, 1983.
6. Royal Architectural Institute membership information was provided by Ms. S. Spriggens of the Institute.
7. Ibid.
8. Ibid.
9. Audet, Special Tabulations.
10. Information from Ms. Spriggens.
11. R.A.I.C., 1981 page 7.
12. Spriggens states that 36 percent of registered architects were in Ontario and 30 percent in Québec in 1984.
13. Verges-Escuin, 1980.
14. Peter Barnard Associates, 1979.
15. Public Service Commission Annual Reports, 1975-1982.
16. Canadian Institute of Planners Roster, 1983.
17. Task Force on the Future of the Planning Profession, 1982.
18. Higgins, 1977.
19. Task Force on the Future of the Planning Profession, 1982.
20. Estimates given by a Carleton University School of Architecture professor.
21. Tausig, 1983.
22. Task Force on the Fugure of the Planning Profession, 1982.
23. Ibid.

24. Verges-Escuin, 1980; Wolfe, 1983.

25. Verges-Escuin, op. cit.

26. Ibid.

27. Ibid.

28. Audet, Special Tabulations.

CHAPTER II

Women In Architecture and Planning: Past Trends and Future Prospects

Chapter I outlined the general supply and demand factors that will influence employment prospects for all professionals in architecture and planning without focusing on gender differences. Alone however, this type of analysis is very misleading, since women's employment experiences and their relationship to the paid work force are very different from those of men[1].

This chapter's aim is to evaluate the potential influence of this relationship on women's employment prospects in architecture and urban planning. Women's historic and current status in the professions, including their labour participation rates, educational histories, salary levels, and geographic and employment sector concentrations are examined and compared with men's. Differences are explained by their different participation histories, by the special domestic responsibilities that tend to fall on women, and in some instances by discriminatory practices. Evaluating the significance of past disparities for women's employment prospects is the final concern of this chapter.

Employment Trends, 1971 to 1983

As Table II-1 illustrates, women were a small proportion of practising architects and planners in 1980. In the previous decade, their labour participation rate in architecture rose from just 3 percent to almost 9 percent. Planning has had a somewhat higher proportion of women practitioners -- about 10 percent in 1976 and 19 percent in 1981.

In comparison with women in other professional occupations, established female architects and planners have clearly been "innovators" in terms of the classification adapted by Devereaux and Rechnitzer where:

1. Traditional fields are female-dominated (65 percent or more of the graduates are women; for example, nursing, teaching).

2. In moderate fields, women constitute 31 percent to 64 percent of the graduates (for example, biology, geography).

3. Innovative fields are those in which female graduates are a definite minority (fewer that 30 percent; for example, engineering, medicine)[2].

Historic Context

Often, a mature female planner or architect was the only woman in her class. She had entered a planning or architecture school despite barriers imposed by school guidance counsellors, university admissions personnel, teachers and parents, who thought that girls did not have the necessary capacity for math, physics and abstract three-dimensional

analysis. The association of both architecture and planning with the engineering profession until the 1960s served to re-inforce the perception of these professions as "masculine".

Beginning in the mid-sixties, popularization of both architecture and urban planning, in concert with built environment investment growth, helped to change perceptions of these professions. Architecture's artistic and creative face and the potential social relevance of both architecture and planning influenced views of their appropriateness for women[3], and in the early seventies women did begin to gain greater access to architectural and planning education. According to information gathered from individual school records[4], women have been graduating from the schools in greater and greater numbers since 1971 and were about 30 percent of 1983 graduates overall.

Information compiled by Labour Canada in 1983 confirms these trends and compares the participation rates of women in these schools with the rates in other disciplines[5]. The proportion of women enrolling in architecture and environmental studies or "planning", broadly defined, has increased consistently since 1974, but these professions continue to be dominated by men. Ranking the fields of study according to the proportion of female students enrolled in 1980-81 reveals that only in dentistry, engineering and forestry were women more under-represented. Although the size of enrollments in these two professions is small, constituting only about 1.3 percent of the total, their potential influence on the daily lives of both women and men make this a cause for continuing concern[6].

Due to women's late entry into the fields, some salary and status differences between women and men are to be expected. Whether this is the only explanation for the considerable disparities that exist remains uncertain. In the next section, some of the evidence is assessed, based on a variety of statistical, documentary and interview sources.

Women in Architecture

Women comprise a small proportion of all architects (9 percent), and the majority of them entered the field after 1971. They are heavily concentrated among the junior employees, and this has to be considered in the analysis of occupational data.

Salaries

Women architects in Canada earn considerably less than do men for full-time, full-year employment -- $21 652 compared with $28 896 (Table II-1). Differing years of experience is probably the dominant explanatory factor here. In 1971 only 3 percent of architects were women. Survey evidence from Québec, based on interviews with 31 women and their employers, substantiates this conclusion. Salaries were generally paid on the basis of years of experience[7].

Employment Status

More complex is the significant variation between men and women architects in the proportion working in full-time, full-year positions

(Table II-1). Male architects were about 15 percent more likely than all male workers to have full-time work, but this was not true of the women, who had such positions only slightly more often (2 percent) than all women despite the fact that women's full-time participation overall was about 11 percent less than men's.

There are at least two possible explanations. Less experienced architects may not generally be able to find full-time employment because of insufficient demand for architectural services. Another possibility is that the very long hours required for success in an architectural career discourage women with children from attempting full-time employment. Some support for this hypothesis is cited below.

Twenty-one of 29 women architects with children in the Québec survey had either interrupted their careers or were thinking of doing so when the questionnaire was administered[8], and 60 percent felt that parenting was an obstacle to their career development[9]. Although several women architect interviewees had chosen the part-time, private contract option as the one most feasible for their circumstances, there were strong reservations regarding the low rate of financial return. One woman also observed that the work available was less challenging and exciting than that offered to full-time employees, and this restricted her future employment opportunities.

Research by Jooste revealed a pertinent tendency among women owners or associates of architectural offices: she found that a woman architect is far more likely to be successful if she is married to a successful architect[10]. Several interview participants confirmed the validity of this tendency from their experience. Unlike their less well-connected sisters, women in this position are able to take time out for family obligations and work part-time without losing their connection to, or position within the firm.

Geographic Location

Over one-third of women architects worked in Québec, and their salaries and incidence of full-time work were highest and closest to those of their male counterparts there. A large proportion of women architects worked in the public sector[11]. Interviewees from Québec said that affirmative action and feminism had had a profound effect on women's employment generally, and that architecture as a profession for women had become almost a "fashion". A senior woman architect with work experience in both Québec and Ontario felt she had been much more easily accepted by her male peers in Québec. One issue of concern among private architectural firm employees paid on a contract basis was the absence of paid maternity leave. Ten out of the 29 mothers in Fontaine's survey took no maternity leave, and nine others took leave without pay[12].

Women in Planning

Women have been employed longer, and more prominently, in planning than in architecture. Although they are concentrated among the less experienced members of the profession, this tendency is not quite as

Table II-1

Labour Force Activity, Canada and Selected Provinces

Male Architects and Planners

Canada

Occupation	Total	Employed Number	%	Unemployed Number	%
Architects	6 960	6 870	98.71	90	1.29
Community Planners	4 790	4 655	97.18	135	2.82

Female Architects and Planners

Canada

Occupation	Total	Employed Number	%	Unemployed Number	%
Architects	640	615	96.09	25	3.91
Community Planners	1 115	1 040	93.27	75	6.73

Source: Employment Income by Occupation for Those Who Worked in 1980, Statistics Canada, Catalogue 92-930.

Table II-2

Weeks Worked Among Those in Labour Force, 1980, Canada and Selected Provinces

Male Architects and Planners

Canada

Occupation	Worked in 1980	Worked 49 to 52 weeks			
		Total Number	%	Mostly Full-time Number	%
Architects	7 060	5 230	74.08	5 085	72.03
Community Planners	4 965	3 555	71.60	3 435	69.18
All Occupations	7 378 835	4 441 635	60.19	4 241 680	57.48

Female Architects and Planners

Canada

Occupation	Worked in 1980	Worked 49 to 52 weeks			
		Total Number	%	Mostly Full-time Number	%
Architects	685	305	44.53	285	41.61
Community Planners	1 175	680	57.87	610	51.91
All Occupations	5 230 355	2 558 790	48.92	2 078 660	39.74

Source: Weeks Worked for Those in the Labour Force in 1980, Statistics Canada, Catalogue 92-930.

Table II-2 (continued)

Male Architects and Planners

Ontario

Occupation	Worked in 1980	Worked 49 to 52 weeks			
		Total Number	%	Mostly Full-time Number	%
Architects	2 380	1 820	76.47	1 780	74.79
Community Planners	1 895	1 425	75.20	1 375	72.56
All Occupations	2 672 185	1 709 920	63.99	1 631 240	61.05

Female Architects and Planners

Ontario

Occupation	Worked in 1980	Worked 49 to 52 weeks			
		Total Number	%	Mostly Full-time Number	%
Architects	insufficient numbers				
Community Planners	560	355	63.39	315	56.25
All Occupations	2 004 445	1 043 755	52.07	8 412 25	41.97

Source: Weeks Worked Among Those in Labour Force, 1980, Statistics Canada, Catalogue 92-930.

Table II-2 (continued)

Male Architects and Planners

Québec

Occupation	Worked in 1980	Worked 49 to 52 weeks			
		Total Number	%	Mostly Full-time Number	%
Architects	1 950	1 370	70.26	1 310	67.18
Community Planners	690	415	60.14	390	56.52
All Occupations	1 874 140	1 109 375	59.19	1 064 485	56.80

Female Architects and Planners

Québec

Occupation	Worked in 1980	Worked 49 to 52 weeks			
		Total Number	%	Mostly Full-time Number	%
Architects	250	100	40.00	100	40.00
Community Planners	insufficient numbers				
All Occupations	1 243 930	620 165	49.86	526 095	41.29

Source: Weeks Worked Among Those in Labour Force, 1980, Statistics Canada, Catalogue 92-930.

Table II-3

Employment Income for Those in the Labour Force, 1980
Canada and Selected Provinces

Male Architects and Planners

Canada

Occupation	Average Employment Income	All Occupations*	Full-time, Full-Year Average Income	All Occupations
	$	%		%
Architects	25 917	152.56	28 896	134.77
Community Planners	28 501	167.77	32 188	150.12
All Occupations	16 988		21 441	

Female Architects and Planners

Canada

Occupation	Average Employment Income	All Occupations*	Full-time, Full-Year Average Income	All Occupations
	$	%		%
Architects	14 585	164.56	21 652	158.31
Community Planners	15 368	173.40	20 811	152.16
All Occupations	8 863		13 677	

Source: Income Earned for Those in the Labour Force, 1980, Statistics Canada, Catalogue 92-930.

*This shows the average employment income of architects and community planners as a percentage of the average employment income for all occupations.

Table II-3 (continued)

Male Architects and Planners

Ontario

Occupation	Average Employment Income	All Occupations*	Full-time, Full-Year Average Income	All Occupations
	$	%		%
Architects	25 998	150.11	28 434	
Community Planners	23 675	136.70	27 403	
All Occupations	17 319		21 758	

Female Architects and Planners

Ontario

Occupation	Average Employment Income	All Occupations*	Full-time, Full-Year Average Income	All Occupations
	$	%		%
Architects	insufficient numbers			
Community Planners	16 267	184.54	19 950	
All Occupations	8 815		13 554	

Source: Income Earned for Those in the Labour Force, 1980, Statistics Canada, Catalogue 92-930.

*This shows the average employment income of architects and community planners as a percentage of the average employment income for all occupations.

Table II-3 (continued)

Male Architects and Planners

Québec

Occupation	Average Employment Income	All Occupations*	Full-time, Full-Year Average Income	All Occupations
	$	%		%
Architects	26 331	160.87	30 097	146.81
Community Planners	20 949	127.99	28 868	140.82
All Occupations	16 368		20 500	

Female Architects and Planners

Québec

Occupation	Average Employment Income	All Occupations*	Full-time, Full-Year Average Income	All Occupations
	$	%		%
Architects	16 958	178.28	26 678	191.72
Community Planners	insufficient numbers			
All Occupations	9 512		13 915	

Source: Income Earned by Those in the Labour Force, 1980, Statistics Canada, Catalogue 92-930.

*This shows the average employment income of architects and community planners as a percentage of the average employment income for all occupations.

pronounced as in architecture, since 10 percent of planners were women in 1976[13].

Salaries

Surprisingly, the income disparity between men and women in full-time, full-year planning positions was more pronounced than in architecture, $12 000 and $7 000 respectively. One explanation may be that senior planning professionals earned more in 1980 than did architects facing intense competition for fees. This reduces the validity of comparisons[14]. Another possible explanation is discrimination, in both hiring and promotion.

Quantitative evidence is inconclusive on the relative ability of women and men to compete successfully for promotions and to attain salary levels in keeping with their expertise and education. Atkins' gender analysis of 1976 data employed cross-tabulations comparing rank and salary at equivalent levels of education and planning experience[15]. Although the results suggested that women did not hold positions comparable to those of men with equivalent levels of education and experience, these trends were not statistically significant[16]. Mehak's use of regression analysis to explain the current income of planners did not identify gender as a significant variable.

Several senior women planners referred to problems of discrimination they encountered as they reached senior managerial levels[17]. Other interviewees suggested that when negotiation with members of the male-dominated development industry was a significant job component, discrimination against women was most pronounced.

Some anecdotal evidence in architecture as well as planning supports this observation. One planning graduate, interviewed for a consulting job, was told she was the best of three candidates, but she did not get the job. The successful candidate (male) was told this was because "a woman could not discuss a million-dollar business deal in a bar"! A senior women architect was refused a position with a development corporation on the grounds that the men there "wouldn't like working for a girl". Several women also noted that exclusion from the "old boys' network", in both public and private sectors, had probably been detrimental to their careers beyond a certain level.

Employment Status

The 17 percent difference between men and women in full-time, full-year planning positions, compared with the 30 percent difference between men and women architects, suggests that it is less difficult to work full-time in planning than in architecture. Indeed, Jooste speculates that this is why so many women architects decide to become planners[19]. Nevertheless, the gap is substantial. Evidence also suggests that the weight of childcare responsibilities also influences the choice of part-time work among women planners as well.

Planning, like architecture, often involves a time commitment beyond normal working hours. One successful woman planner, for example,

took ten days of maternity leave for each of her three children. Planners dealing directly with the public often attend evening meetings and, in many cases, overnight travel is a significant job component. These characteristics are usually incompatible with the hours of day-care centres, stable babysitting arrangements and perceived parental obligations.

Some women decide to leave the planning profession for several years to avoid these conflicts when their children are small. Atkins suggests this as one important reason why her analysis of 1976 data revealed that the employment positions and salaries of women did not compare favourably with those of men with the same education and years of experience[20].

Although Mehak's regression analysis of a sample of 1982 C.I.P. members did not identify "dependent children" or "total amount of time spent unemployed in the past" as variables significantly contributing to the explanation of current income in any of several models[21], interviews with various women planners did reveal perceived conflicts between work place and child-care responsibilities.

Some women decided to leave full-time jobs once their children were born, but attempted to maintain their links with the profession to reduce re-entry difficulties. For several, the solution was to do contract work on a part-time basis. The viability of this response depends on two factors: first, one must have sufficient credibility in the field to attract such work, second, contracting is not a good solution when a certain minimum level of income is required, since the availability of contracts varies considerably.

Another response has been to look for part-time work. In the public sector this solution has not been encouraged. One women attempted to set up a job-sharing arrangement for a senior planner position. Her proposal was rejected on the grounds that a senior planner needed to be on the job daily to provide continuity in dealing with the public. Although she thought this could have been maintained with a partner, her proposal was not seriously considered. No examples of current part-time public sector planning positions were identified.

Several part-time planning consultants were interviewed. Although they were pleased with their arrangements from a personal viewpoint, they recognized that this solution would probably adversely affect their careers. One woman, for example, was not able to participate in front-line negotiating over how certain planning solutions should be found. Again, the issue of day-to-day continuity and accountability to clients was mentioned.

Geographic Location

Among architects and planners, a slightly larger proportion of women than of men work in Ontario. Interview evidence suggests that their representation in large city public sector employment is quite good, but that smaller municipalities are heavily male-dominated. Two reasons were given in interviews: first, the greater reluctance of small town officials to deal with women in senior positions and, second, the inability

of women to move to these places, for reasons such as spousal conflict over career opportunities.

Summary: Employment Trends, 1971-1983

The status and salaries of women practitioners are clearly not equal to those of men. Although this is partially explained by the later entry of women into the field, evidence in both architecture and planning suggests two other factors are also significant. The first pertains to the difficulties many women have in attempting to combine child-care responsibilities and full-time labour force participation. Despite the gains women have made in the labour force, the onus of child-care and domestic duties continues to fall far more heavily on them than on other family members[22]. In jobs requiring participation beyond the average working day and an ability to respond flexibly to last minute problems, women's child-care responsibilities often act as an obstacle to career development[23]. These general tendencies were reflected in the disparities between men and women described above.

Solutions, for those able to afford them, included temporary absence from the profession, part-time employment, or private consulting work. For some private sector architectural employees, however, even maternity leave was not a feasible alternative.

A second factor which militates against women's advance within the professions, according to several interviewees, is the increasing discrimination women face as they reach senior positions and positions involving direct negotiation over large contracts with senior officials. All interviewees who discussed this matter emphasized that circumstances differed depending on the personalities involved, but that dealings with private sector developers and small town public sector officials tended to be most problematic.

Any realistic assessment of women's employment prospects in architecture and planning will have to evaluate the long-term significance of these tendencies. In the section to follow, the employment prospects discussed in Chapter I will be evaluated in light of the experience of women in these fields. Specifically, the section considers the question of how this experience is likely to influence women's involvement in non-traditional planning and architecture jobs.

The potential significance of emerging feminist concerns about the built environment is discussed in Chapter III. Also included is the potential influence of feminism on child-care policies and work arrangements that allow men and women to participate equally in both parenting and career development.

Women's Employment Prospects in Architecture and Planning

One significant theme in the first chapter's evaluation of employment prospects is the necessity to consider application of planning or architectural skills to non-traditional fields. For architects this involves a broadening of participation within the building sector, to

consider various aspects of construction, development, building maintenance and renovations. For planners the emphasis is on moving away from traditional land-use planning toward such innovative areas as socio-economic impact assessment, economic planning, environmental, social and health policy planning, and corporate/financial/administrative planning. The benefits of combining with another professional degree was noted. This section will assess the likelihood that women in planning and architecture will be able to take advantage of such non-traditional employment opportunities.

Prospects in Architecture

The suggestion that architects will have to apply their skills to a broader range of building-related problems has special implications for women. It means that successful graduates will be working more closely with contractors and physical-plant personnel, both on the construction site and in the boardroom. The prejudice against women -- their perceived inability to "negotiate million dollar contracts in a bar", to supervise male workers or to work on the construction site -- is still a formidable obstacle, despite existing affirmative action programs and individual examples of women's successes in the areas. Much more will have to be done to promote women's involvement in these employment sectors, both by encouraging private sector affirmative action programs[24] and through public education on the potential for employment in these sectors.

On a more optimistic note, women architects appear to have some advantage over their male counterparts in doing this kind of work. Several university professors and practitioners noted that women, on the whole, were the better and more serious students, and that they tended to be much more "practical". One senior woman practitioner found her women workers able to work with less supervision, and to accomodate more variables in problem solving than men. Another advantage for women with children is that some of these less glamorous aspects of building are also those which tend to operate on a nine-to-five schedule. Despite these advantages however, the barriers are quite formidable. Concerted group effects as well as individual motivation will be necessary if large numbers of women are to participate in these employment sectors. Several recommendations will be made in Chapter IV.

Prospects in Planning

The twin recommendations of combining planning with another professional degree and of diversifying into non-traditional planning fields have been outlined above in some detail. Evidence from interviews and from the records of McGill alumni (Table I-2) suggests that women opt for further education more often than do their male counterparts, while men are more likely to take jobs in remote places.

Another difference noted in the literature is a tendency for women to opt for the "softer", more socially oriented aspects of planning[25]. Atkins speculates that this may have contributed to women's poor promotion record[26]. Currently, however, there is increasing recognition of the benefits of this type of orientation. Parker-Martin argues that, together

with the shift from an "industrial" to a "postindustrial" society, a paradigm shift is occurring that will make the old competitive models for success less appropriate than newer collaborative models, which are more typical of social planning approaches[27].

NOTES

Chapter II

1. See for example Armstrong and Armstrong, 1978; Boulet and Lavallée, 1981; White 1983.
2. Devereaux and Rechnitzer, 1980.
3. See for example, Berkeley, 1980; Mehak, 1983; Torre, 1977a.
4. Requests to university administrators were made for the proportion of men and women in graduating classes, by year. Although a significant proportion has been sent, the "gaps" limit its conclusiveness, especially in light of the Labour Canada statistics on enrollments.
5. Labour Canada, 1983.
6. This issue will be discussed in more detail in Chapter III.
7. L'Ordre des architectes du Québec/Fontaine, 1983.
8. Ibid.
9. Ibid.
10. Jooste, 1977.
11. L'Ordre des architectes du Québec/Fontaine, 1983.
12. Ibid.
13. Page and Lang, 1977.
14. Ibid.
15. Mehak, 1983.
16. Atkins, 1979/1980; Mehak, 1983.
17. Mehak, 1983.
18. Beaumont, 1983.
19. Speculation by Jooste, based on a number of years of observation of women architects.

20. Atkins, 1979/1980.

21. Mehak, 1983.

22. Armstrong and Armstrong, 1978; White, 1983.

23. Boulet and Lavallée, 1981.

24. But, according to an Ottawa Citizen article quoted in Speaking Out 2, 3, 1984:

    - between 1979 et 1983, only 44 of 1 100 businesses contacted by the federal government agreed to develop affirmative action programs;

    - of 700 Ontario employers contacted by the provincial government, only 228 have affirmative action programs.

25. Parker-Martin, 1983.

26. Atkins, 1979/1980.

27. Parker-Martin, 1983.

CHAPTER III

Feminist Responses to Urban Environmental Issues: The Implications for Employment

The foregoing discussion of employment prospects has been set firmly within the context of anticipated changes in the economy and in the nature of building stock investment. Assessment of the relative capacity of women to take advantage of modified employment possibilities arising out of such changes has been a primary concern.

The focus of this chapter is on the implications for women's employment of a parallel social movement, feminism, and especially its potential to influence built-environment policies. Feminist analysis of how urban environmental decisions typically occur and how the results adversely affect women is outlined briefly. Several feminist responses to these problems are described, to illustrate three levels at which women can begin to influence the shape of urban environments in ways more suited to their needs. The implications of each for new employment opportunities is assessed and means considered by which these feminist concerns might be tied more closely to general public and private sector decision-making processes and the nature of available employment.

The Urban Environment: A Feminist Perspective

From very modest beginnings in the early seventies, a sizeable Canadian and American literature on the influence of built environments on women has grown[1]. A central concern in much of this work is to assess whether women's opportunities, choices and lifestyles have been restricted or enhanced by the typical organization of North American cities into densely settled downtowns and sprawling suburbs, and by the production of its component parts -- housing, shopping facilities, industrial sites.

The evidence documented in this literature suggests that a very narrow model of women's characteristics and needs has usually been assumed, and that many women have been adversely affected by their "failure" to conform to this model. According to Gerda Wekerle,

> Canadian cities are planned by men for men. Not only are there few women in the planning profession... but when we look at how houses are designed, how neighbourhoods are laid out, how transportation systems are organized -- they are still planned as if most women were in the home full-time and as if the predominant family were the nuclear family.[2]

Wekerle has identified two aspects of existing urban policy that are especially damaging to women's present positions -- transportation planning and residential zoning by-laws. She points out that:

> Women's heavy reliance on [public] transit [in a car-oriented society]... affects their ability to take paid work and the extent of the job search area in which they

> can look for work. Women in the paid labour force operate under extreme time constraints because they are also responsible for housework and child-care. As a result, they try to reduce commuting time and distance to work and this either limits their choice of jobs or makes them a captive market for low paying local jobs.[3]
>
> The physical form of Canadian cities is based on a segregation of land uses... [that] works to women's disadvantage. Zoning excludes some occupations from residential neighbourhoods and makes it difficult for men and women to combine work and family roles. Zoning requires the construction of single family homes on large lots and excludes moderate and low-cost family units... Zoning makes it possible to plan low-density residential areas with no local stores and no local jobs...[4]

Wekerle and others have identified and promoted a variety of responses to the inequitable environmental circumstances in which women find themselves. These include activities to increase the number of women in all levels of the planning and architecture professions, to encourage awareness of the real needs of women in the built environment and, finally, to promote attempts by women to become autonomous producers of alternative built environments. Solutions range from the establishment of women's professional organizations to lobbying for recognition of women's real needs and requirements in the built environment to the promotion of independent attempts by women to become contractors and developers. Several Canadian and American examples will be described briefly and then tied to the question of employment.

Professional Development

Organizations of women architects and planners have recently been established in Canada, partly in response to the feeling that they are inadequately recognized within the official associations. Women in/and Planning is a Toronto-based group that attempts to accomodate both the concerns of female environmental professionals and activities promoting the modification of urban environments to better meet women's needs[5]. A one-day conference sponsored by the group was introduced by a senior female planning director who stated:

> I hope one outcome of the conference will be the creation of a new network of women in planning. To some extent the group that has been created is just that, but the group must be enlarged by the inclusion of more senior women if it really is to act as a network. Then it can function as:
>
> 1. an informal source of information on jobs;
> 2. a support system for senior women;
> 3. a contact point for women in junior positions with more senior women who can act as role models. These don't exist for women in most offices;

4. a place for the discussion of ideas about changing the urban environment with those in positions where they are able to influence planning decisions.[6]

By 1984, the same woman had become very disillusioned with the potential of Women in/and Planning to promote such aims. Her current view is that promotion of women to senior positions is best achieved through activities within the local Canadian Institute of Planners chapter. Others however have found the group useful for learning about other women planners and for taking advantage of personal contacts, although they may also belong to the Canadian Institute of Planners[7].

A Women's Architectural League has recently been established in Toronto. This organization is somewhat newer, and still in the process of formalizing its mandate. Several interviewees suggested that a primary rationale was the vague feeling that many women were subtly excluded from some aspects of professional architectural development by their limited access to an "old boys' network". A minority of members are also very interested in the relation between feminism and architecture. Not surprisingly, given the small number of established women architects, the majority of members are still students.

One goal of this association is to organize a series of exhibits and competitions to popularize the presence of women in architecture. Their successful organization of a design competition for the Women's Cultural Building achieved a high profile because several well-known women architects and designers agreed to act as judges[7].

Women's networks to share job information and insights are certainly needed in professions where senior men are dominant. By vocalizing common concerns, women may find ways to overcome obstacles. If issues such as job sharing and parental leave benefits are identified as significant by a majority of members, their collective efforts may provide the necessary incentive to make such demands more acceptable to the profession as a whole[8].

Women as Users: Lobbying, Education, Policy Outcomes

How built-environment decisions affect women has until now been the concern of a select minority. For their conclusions to be adopted in actual planning and development policy decisions, a much-wider lobbying campaign will have to be organized. Several such attempts are underway.

A Canadian Council on Social Development publication on "Women as Housing Consumers" made the case that women are a substantial proportion of housing consumers and that residential developers would be wise to consider their housing and neighbourhood needs more seriously[9]. Research for this book was funded through the Canada Mortgage and Housing Corporation External Incentives Program, as were several studies on "The Housing Needs of Canadian Single Parent Families"[10]. A partial result of such research is an emerging debate within CMHC's policy division on whether women should be targeted as a separate set of housing users.

The Women in/and Planning group also initiated a lobbying effort in submitting a resolution in support of non-profit housing programs to the 1984 National Action Committee on the Status of Women. Until now, the major feminist organizations in Canada have not promoted research on improving women's positions in the urban environment. The visibility of these issues is still low compared with other demands, and this is not surprising given the complexity of processes influencing the built environment. Discussions with several members of feminist organizations suggest that more popular support for "women and environments" issues is a prerequisite to the National Action Committee's active endorsement.

One way to widen the sphere of informed lobbyists is through education. At present built environmental issues are usually absent from Women's Study programs[11]. In the United States, research on these issues is much more widespread but, as one Canadian researcher has noted, many of the American urban concerns and problems are quite different from Canadian ones[12].

Several schools of planning and architecture have offered lectures or courses on "women and the urban environment"; in others, awareness of the literature is completely lacking. A preferable approach to promoting such issues may be through discussion of changing family structures and their influence on housing, neighbourhoods and cities. The potential for this literature to promote feminist concerns needs to be fully exploited[13].

Although much work remains, there are signs that, in conjunction with existing efforts by feminists to promote improve women's status, this type of research will have concrete effects on planning and architecture. One interesting focus for future lobbying efforts might be the promotion of socio-economic assessments explicitly including the needs of women and families as a prerequisite for approval of new construction and development efforts. Such assessments are already mandatory under the Canada Benefits Act for places affected by off-shore oil and gas exploration[14]. Assessment of various types of environmental decisions might be an important means of incorporating "women and environments" issues into mainstream policy analysis. Non-environmental policies such as the availability of day care and the need for flexible job arrangements might also be promoted through such a requirement.

Women As Producers

Attempts by women architects and planners to establish independent group practices that cater to community groups and grass-roots women's organizations, and thus retain control over the development process, constitute a third level of feminist response to built-environment issues[15]. In many cases, explicit attempts are made to train and/or hire women plumbers, carpenters and electricians. Opening up economic development possibilities for non-professional women is usually a strong motivation for choosing this professional approach[16]. Within such firms, child-care responsibilities of staff are recognized and accomodated with flexible hours, and opportunities for job sharing. Excellence of endeavour is judged not by "experts" immediately after a building's completion, but by the actual users of a building after a certain period of use[17].

There are several significant examples of this approach in the United States[18]. Most comprehensive is the Women's Development Corporation, initiated by three women architect/planners and given initial funding support by several federal government agencies:

> The Women's Development Corporation's first program is located in Providence, Rhode Island, more specifically in Elmwood -- a multi-ethnic neighbourhood in which more than half of the residents are single, widowed or divorced women. The area currently has the state's highest percentage of families receiving welfare payments. The program includes planning with neighbourhood women... for co-operative housing; it also provides means for women to gain housing-related skills and jobs, for example, in building construction and maintenance as well as housing management...
>
> Objectives in the design of residential units focus on providing more variety than is typical in conventional apartments -- for example, additional rooms or mini-units between units, to be used as shared guest space or rental units, and a number of different kitchen-dining areas, ranging from compact kitchen units in the living area to large eating/kitchen areas to serve more than one family.
>
> Housing planning is linked to assisting in the establishment and growth of related women's businesses and jobs, as a means of revitalizing... the commercial strip bounding the neighbourhood... This program is geared toward individual entrepreneurs and self-help groups at various stages of development, from pre-business to small business expansion planning.[19]

In Canada the high price of most urban land and a greater tendency toward very restrictive building specifications limits the potential for such endeavours. One woman architect unsuccessfully attempted to promote tenant-management and job-training on the site of a Toronto public-housing community. Several women architects have become involved in a broad range of construction-related work through third-sector housing federations.

To promote efforts similar to the American model in Canada will probably require research to identify how such programs are best organized within the Canadian legislative context. Although the joint benefits of training both professional and non-professional women in the building-related trades while adding to the housing stock appear very attractive, provincial and municipal concerns over building maintenance and zoning by-laws complicate their application.

Feminist Impacts on Women's Employment Prospects: Assessment

Three examples of how feminism may influence the nature of work for women in planning and architecture have been given. Remaining is the question of whether women's employment prospects are likely to be influenced by such innovative responses.

I think the answer is "yes", though to what extent remains an open question. The conclusions of Chapter I, which identify an increased need to combine planning with other expertise and to apply one's architectural skills to various construction and development-related problems, may be compatible with the approaches described here.

Most of this feminist-influenced work fits under the rubric of social planning, and this is consistent with women's historic tendency to emphasize community over property issues[20]. Whether social policy issues do in fact become the focus of new jobs for planners will depend largely on whether politicians perceive this as a popular demand.

As with planning and architecture, public policy decisions will greatly influence the extent to which social planning becomes more significant over the next decade. Several practitioners, including senior level personnel not currently involved in social planning, emphasized the strong potential demand for this type of analysis. Women should be in a strong position to obtain this type of employment, but only if the barriers they presently face can be minimized.

A growing recognition that women are limited in their capacity to participate fully in the paid work force as it is presently structured was also evident in the feminist responses described above. Several innovative solutions are being discussed. If they can be proposed often enough and adopted by organizations with some influence, perhaps flexible work time, job sharing and alternative methods of development contract negotiation will become common place. Much remains to be achieved, but the efforts documented here provide several encouraging examples.

In Chapter IV, a series of concrete recommendations to the various actors influential in shaping the built environment are presented. Among these actors are: 1) individual women considering an architectural or planning career, 2) women architects and planners attempting to assess their career futures, 3) academics in related fields, 4) feminist organizations, 5) private sector developers and planning consultants, and 6) public sector officials responsible for employment, affirmative action, social policy and housing policy.

NOTES

Chapter III

1. See for example Wekerle, Peterson, Morley (eds.), 1980.
2. Wekerle, 1979/1980.
3. Ibid.
4. Ibid.
5. See Proceedings of a Conference: Women and Planning, 1983.
6. Beaumont (1983).
7. "The Women's Cultural Building Competition", in Section A, December 83/ January 1984.
8. Atkins, 1983.
9. McClain and Doyle, 1983.
10. Klodawsky, Spector, Hendrix, 1983.
11. Several lectures on "women and space" were offered at Carleton University in the Introduction to Women's Studies course in 1983/84.
12. For example, differences between abandoned central city homes and land in some United States cities, compared to the escalating values present in most central places of Canadian cities.
13. See for example, Eichler, 1983.
14. See for example, Canada-Nova Scotia Offshore Oil and Gas Board, 1983.
15. See Atrim, Aitcheson, Forrester, Sprague, 1981.
16. Ibid.
17. Ibid.
18. Ibid.
19. Ibid.
20. Berkeley, 1980; Torre, 1977.

CHAPTER IV

Recommendations To Promote Employment for Women in Architecture and Planning

Based on the discussion in previous chapters, a series of recommendations is presented here for use by organizations and individuals with the capacity to influence the employment prospects for women in these professions.

1. Women Considering Entry into Architecture

- Opportunities to participate in designing major public buildings are very limited and involve insecure work arrangements. For those wishing to engage in this work, start gaining practical experience and making personal contacts as early as possible.

- For women attracted to the "social" aspects of architecture, consider your willingness to participate in a wide range of construction-related activities. Identify opportunities to become involved in some aspect of on-site construction work.

2. Women Considering Entry into Planning

- Discuss with a variety of paractitioners the best "fit" between your interests and the kinds of planning work that is likely to be available.

- Choose a specialization early and make an effort to gain relevant practical experience.

3. High School Guidance Counsellors

- Recommendations made elsewhere to encourage female participation in science, technology and technical work are very applicable to this employment sector[1].

4. Women Practitioners

- Join a professional women's association to gain information on salaries, maternity benefits and alternative work arrangements and to develop a support network for making collective demands both within and outside the profession.

- Participate actively within the official association to increase general awareness of women's growing presence in the fields and to lobby for official positions on such issues as flexible work arrangements, work sharing, alternative evaluation procedures, and attitudes towards career disruption due to child-care considerations[2].

- Examine the viability of establishing an alternative architectural or planning consulting firm, such as one having female partners; firms catering to women's groups; and/or firms that allow flexible work-sharing arrangements.

5. Academics in Planning and Architecture

- Continue efforts to combine practical experience with educational training.

- Maintain records on the employment paths of graduates, to give more accurate guidance to other students[3].

- Planners should promote early specialization choices and the ability to concentrate in one or two areas during the program for their students.

- Architects should be broadening the examination of where their skills can be applied.

- Consider the possible relevance of "women and environments" literature to courses in place: to eliminate sexist assumptions on how buildings and urban areas should be arranged; to promote discussion of women's needs in the built environment; and to enhance discussion on the impact of changing family structure.

- Promote research and discussion on social impacts of environmental decisions, including those on women and families.

6. Private Sector Developers and Consultants

- Examine affirmative action programs and literature[4].

- Consider expanding the types of responsibilities that women in the organization are given.

- Consider modifying the type of negotiation practices to eliminate disadvantages for women.

7. Feminist Organizations

- Make suggestions to Women in/and Planning and the Women's Architectural League on how common concerns might best be promoted and publicized.

8. Professional Associations

- Consider adopting official policy positions that recognize and compensate for the restrictions to career development that parenting involves.

9. Public Sector Policy Officials

Employment

- Examine American programs that provide experience and work to both professional and non-professional women in the building trades.

- Use existing equal opportunity policies to encourage women's participation in contract negotiation work and construction site supervision.

- Promote discussion and development of policy recommendations to reduce women's career development disadvantages due to family responsibilities.

Housing

- Promote research on women as housing consumers and producers.

- Examine how building regulations for non-profit housing could be modified to promote more innovative responses to changing household requirements, including those of women and women-headed households.

NOTES

Chapter IV

1. See for example, Communicado Associates, 1982.

2. Atkins, 1983.

3. Larry Beasley of the City of Vancouver is presently supervising a project to record where recent planning graduates have found employment on the West Coast.

4. Several interviewees suggested that this is much more acceptable for some males now becoming involved in this business.

5. See critiques by Simon, 1983, and Garland, 1983.

CONCLUSION

Although planning and architecture are minor occupations in the number of jobs they offer directly, the problems they deal with affect the lives of many users and workers. Although traditional jobs for these professionals appear to be diminishing, the skills they offer will probably remain quite useful.

Past architectural and planning practices have restricted women's entry in a number of subtle ways. Efforts to identify these problems are increasing. Women in the professions are using collective response strategies that are likely to help their status. They are also promoting modifications to standard architectural and planning practices that will possibly improve the environmental quality of many women's lives.

The close relationship between public policy and the fate of these professionals makes their future, and those of women in particular, extremely difficult to predict. This report has focused on policies with the greatest potential to help the status of women in these professions. There is much to be done, but several hopeful signs already exist.

BIBLIOGRAPHY

Armstrong, P., and H. Armstrong, The Double Ghetto, McClelland and Stewart, Toronto, 1978.

Atkins, J.L., "Female Environmental Planners", Status of Women News, 6, 1, Winter 1979 - 1980, pp. 5-6.

_____. "The Challenges for Women As Planners", in Proceedings of a Conference: Women and Planning, Toronto, May 1982.

Audet, M., Relance à l'université 1980 : Professions et secteurs d'activité, Gouvernement du Québec : Ministère de l'Éducation. Special Tabulations.

Atrim, K., Aitcheson, S., and J. Forrester Sprague, "Women's Development Corporation", Heresies, 11, 1981.

Beaumont, A., "Women and Planning: An Overview of Issues", in Proceedings of a Conference: Women and Planning, Toronto, May 1982.

Bee, K., "A Career and/or Family: Personal Implications", in Proceedings of a Conference: Women and Planning, Toronto, May 1982.

Berkeley, E., "Architecture: Toward a Feminist Critique", in G. Wekerle et al. (eds), New Space for Women, Boulder : Westview, 1980.

Boulet, J., and L. Lavallee, Women and the Labour Force: An Analytic Framework, A report prepared for the Economic Council of Canada, Economic Council of Canada, December 1981.

Canada-Nova Scotia Offshore Oil and Gas Board, "The Socio-Economic Implications of the Venture Development Project Offshore Nova Scotia", Report of the Socio-Economic Review Panel, Halifax, January 1984.

Canadian Institute of Planners, Roster of Members, CIP: Ottawa, 1983.

Communicado Associates, "Towards the Integration of Women into the High Technology Labour Force in the National Capital Region", prepared for Labour Canada, Women's Bureau, Series B: Changing World of Work. Ottawa, Minister of Supply and Services, 1982.

Devereaux, M., and E. Rechnitzer, "Higher Education -- Hired?" Labour Canada and Statistics Canada, Ottawa, Labour Canada, 1980.

Eichler, M., Families in Canada Today, Toronto, Gage, 1983.

Garland, K., "Women's Needs, Planning and Market Realities", in Proceedings of a Conference: Women and Planning, Toronto, May 1982.

Higgins, D., Urban Canada, MacMillan. Toronto, 1977.

Jooste, A., The Edifice Complex: A Study of the Architecture Profession, thesis submitted in partial fulfillment of the Masters of Arts Degree, School of Sociology and Anthropology, Carleton University, 1982.

Klodawsky, F., Spector, A., and Hendrix, C., The Housing Needs of Single Parent Families in Canada, Report prepared for Canada Mortgage and Housing Corporation External Research Program, 1983.

Labour Canada, Women in the Labour Force, Part III, A Variety of Facts and Figures, Ottawa: Labour Canada, 1983.

Leavitt, J., "Women in Planning: There's More to Affirmative Action than Gaining Access", in New Space for Women. Edited by G. Wekerle et.al. Boulder : Westview, 1980.

L'Ordre des architects du Québec/Fontaine, G., "La situation des femmes architectes", Bulletin OAQ, 155, décembre 1982.

McClain, J., and C. Doyle, Women As Housing Consumers, Report prepared for Canada Mortgage and Housing Corporation External Research Incentives, February 1983.

Mehak, M., A Comparative Analysis of the Career Development of Men and Women Planners in Canada, submitted in partial fulfillment of the requirements for the degree of Bachelor of Applied Arts, Urban and Regional Planning, Ryerson Polytechnical Institute: Toronto, May 1983.

Page, J., and R. Lang, Canadian Planners In Profile, Faculty of Environment Studies, York University, Toronto, 1977.

Parker-Martin, A., "Female versus Male Values: Implications for Planners", in Proceedings of a Conference: Women and Planning, Toronto, May 1982.

Peter Barnard Associates, Canadian Architects' Service: A Perspective and Considerations for the Future, a report prepared for the Department of Industry, Trade and Commerce, Construction and Consulting Services Branch, in co-operation with the Royal Architectural Institute of Canada. Peter Barnard Associates, Toronto, 1979.

Public Service Commission, Annual Reports, 1975 - 1982, Ottawa.

Piché, D., "Women and Environments: A Review of Research and Activities in Québec", Women and Environments, 4, 3, December/January 1981, pp. 9 - 10.

Royal Architectural Institute of Canada, Occupational Information Monograph, unpublished paper, August 1981.

Simon, J., "Housing by and for Women: the Constance Hamilton Co-op", in Proceedings of a Conference: Women and Planning. Toronto, May 1982.

Statistics Canada, Offices of Architects, 1977, Catalogue 63-534 Occasional. Ottawa, Minister of Supply and Services Canada, 1979.

Statistics Canada, 1981 Census of Canada, Catalogue 92-930. Worked in 1980 - Employment Income by Occupation". Ottawa, Minister of Supply and Services, 1984.

Task Force on the Future of the Planning Profession, "Prospects for Planning", Plan Canada, June 1982.

Tausig, C., "Canada's Architecture Schools: Changing to Meet the Needs of the 80s", Habitat, 26, 1, 1983, pp. 13-16.

Torre, S., "A Current Portfolio of Projects and Ideas", in Women in American Architecture: Historic and Contemporary Perspectives, Whitney Library of Design, New York, 1977a.

_____. "Women in Architecture and the New Feminism", in Women in American Architecture: Historic and Contemporary Perspectives, Whitney Library of Design, New York, 1977a.

University of Waterloo, School of Urban and Regional Planning and Faculty of Environment, Graduate Brochure, 1983-1984.

Vergès-Escuin, R., The Economic Future of the Architect, Paris, UNESCO, 1980.

Wekerle, G., "Urban Planning: Making it Work for Women", in Status of Women News, 6, 1, Winter 1979-1980, pp. 2-4.

_____. R. Peterson, D. Morley, (eds.), New Space for Women, Boulder : Westview Press, 1980.

Wekerle, G., "Planning for Women's Needs in the '80s", in Proceedings of a Conference: Women and Planning, Toronto, May 1982.

White, J., Women and Part-time Work. Ottawa, Canadian Advisory Council on the Status of Women, 1983.

Wolfe, D., "The Crisis in Advanced Capitalism: An Introduction", in Studies in Political Economy, 11, 1983.

"Women's Cultural Building Competition", in Section "a", December 1983/ January 1984.

APPENDIX A

Interview List

Maureen Anderson, Administrative Secretary, Department of Architecture, McGill University.

Gay Alexander, Non-Profit Housing Consultant, Lantana Non-Profit Homes Corp., Toronto.

Marc Audet, Opération Relance, Service du soutien à la formation professionnelle, Direction des politiques et plans, ministère de l'Éducation, gouvernement du Québec, Québec.

Ann Beaumont, Director Community Planning, Ontario Ministry of Municipal Affairs and Housing, Toronto.

Larry Beasley, Planner, City of Vancouver Planning Department.

Naomi Blanchard, Canada-Nova Scotia Offshore Oil and Gas Board, Nova Scotia.

Beate Bowron, Community Planner, City of Toronto, Toronto.

Hanita Brawn, Architect-Planner, Development Consultant, Co-operative Housing Federation, Toronto.

Frances Bronet, Professor, Department of Engineering (McGill U.) and of Architectural Technology.

Louis Camier, Adjoint Administratif, ATDR, université Laval.

Marni Cappe, Planner in Consultant Firm, Ottawa.

Mary Clarke, Architect and Planning Student, University of Toronto Planning School.

Susan Corke, Researcher, Ministry of Municipal Affairs and Housing.

Elizabeth Davidson, Architect, Bell Canada, Toronto.

Lindsay Dale Harris, Partner in Consultant Firm, Toronto.

Barbara Dembek, Planner, Regional Municipality of Waterloo, Waterloo.

Veronica Deponsia, Architect, Arthur Erikson and Associates, Toronto.

Claire Devlin, Equal Opportunity Office, Public Service Commission, Ottawa.

Paul Dietrich, Planning Consultant, Kitchener.

Joselyn Eastland, Architect, Public Works Canada, Ottawa.

Bronwyn FitzJames, Student, University of Toronto School of Architecture.

Janette Foo, Private Consultant, Ottawa.

Ginette Fontaine, Architect, Hydro-Québec, Montréal.

Pauline Fowler, Student, University of Toronto School of Architecture.

Robert Fromm, Owner, The Architectural Book Store, Ottawa.

Kent Gereke, Professor, Department of City Planning, Winnipeg.

Doug Gilmour, Professor, School of Architecture, University of Calgary, Calgary.

Suzanne Girard, Student, McGill Urban Planning Department.

Charles Gordon, Professor, Carleton University School of Architecture, Ottawa.

Nan Griffiths, Professor, Carleton University School of Architecture.

Brenda Heaney, Planning, Nova Scotia Municipal Affairs, Halifax.

Henry Hightower, Editor, Plan Canada and Professor, University of British Columbia.

Barbara Hopewell, Architect and Consultant, Toronto.

Pam Hitchcock, Planner and Teacher, Ryerson Polytechnic Institute, Toronto.

G. Hodge, Professor and Head, Queen's University School of Urban and Regional Planning.

Sandy James, Health Planner, City of Vancouver.

Renata Jentys, Planner/Architect, National Capital Commission, Ottawa.

Anli Jooste, Social Science Researcher, R.E.S. Consulting, Ottawa.

Judith Kjellberg, Information Officer and Editor of Women and Environments, Centre for Urban and Community Studies, Toronto.

Janet Kiff-Macaluso, Policy Planner, Canada Mortgage and Housing Corporation, Ottawa.

Hugh Lemon, Professor, School of Urban and Regional Planning, University of Waterloo, Waterloo.

Helen Lepek, Planner, Weston-Kelly Associates, Thornhill.

Suzanne MacKenzie, Professor, Queen's University Department of Geography, Kingston.

Carrie McIver, Policy Planner, Canada Mortgage and Housing Corporation, Ottawa.

Jill McFarlane, Development Consultant, Ottawa.

Lorna McNuer, Architect and Professor, Carleton University, Ottawa.

Andy Melamud, Professor, Department of Urban Studies, Concordia, Montreal.

Regula Modlich, Private Planning Consultant, Toronto.

Beth Milroy, Planner and Academic, Ottawa.

Carole Paquette, CIDEM, Ville de Montréal.

Danielle Pelete, Professeur, département d'urbanisme, Université du Québec à Montréal.

Christine Perks, Architect, Public Works Canada, Ottawa.

Rebecca Peterson, Professor, Faculty of Environment Studies, York University, Toronto.

Art Phipps, Head, Bachelor of Arts (Planning), University of Saskatchewan.

Denise Piché, Professeur, Université Laval.

Louise Quesnel-Ouellet, Professeur, Département de sciences politiques, université Laval.

Shoukry Roweis, Planning Professor, University of Toronto, Toronto.

Marion Seymour, Planning Consultant, Ottawa.

Doug Shadbolt, Director, School of Architecture, University of British Columbia.

Joan Simon, Architect and Professor, University of Guelph, Guelph.

Sandy Spriggins, Royal Architectural Institute of Canada.

Jennifer Stoddart, Advisory Council on the Status of Women, Ottawa.

Pamela Sweet, Planner, Township of Cumberland.

Gilbert Sutton, Professor, Carleton University School of Architecture, Ottawa.

Blanche Van Ginkel, Planner, Architect, Teacher, University of Toronto.

Ricardo Vergès-Escuin, Professeur, Department d'Architecture, Université de Montréal.

Jill Vickers, Associate Director of the Institute of Canadian Studies, Carleton University, Ottawa.

Doug Webster, Professor, Faculty of Environmental, Design University of Calgary, Calgary.

Brahm Wiesman, Professor and Director, School of Community and Regional Planning, University of British Columbia, Vancouver.

Gerda Wekerle, Professor, Faculty of Environment Studies, York University, Toronto.

Barry Wellar, Professor, Geography Department, University of Ottawa, Ottawa.

Stan Wilder, Planner, City of Ottawa Planning Department, Ottawa.

Jeane Wolfe, Professor and Chairperson, Department of Urban Planning, McGill University.

Diane Wood, Status of Women Canada, Ottawa.

Susan Wright, Planner, Peter Barnard and Associates, Toronto.

Thanks also to Serge Lavoie, director, O.A.D; Claude Dubé and Paul Villeneuve, Université Laval.

APPENDIX B

Research Instrument

A semi-structured, open-ended interview format was used. After explaining the nature of the research and its sponsor, the three general issues to be examined were identified, namely, 1) trends in the profession between 1971 and 1983, for men and women, 2) job prospects over the next decade, for men and women, and 3) likely impact of feminist and/or "progressive" critiques of the professions as they now exist.

Interviewees were asked to respond on those topics of which they had some experience and/or understanding. For example, some individuals who were very involved in either architecture or planning had very little to say about issue 3. The typical interview involved a fairly unstructured discussion by the respondent, with interruptions used to clarify statements and insure that all basic information about that person's history and status had been provided. In the later interviews, more explicit questions were asked to ensure that all the topics necessary in developing conclusions were covered.

APPENDIX C

Canadian Schools of Architecture

UNIVERSITY OF BRITISH COLUMBIA
School of Architecture
Vancouver, British Columbia
V6T 1W5

UNIVERSITY OF CALGARY
Faculty of Environmental Design
Calgary, Alberta
T2N 1N4

CARLETON UNIVERSITY
School of Architecture
Ottawa, Ontario
K1N 5B6

UNIVERSITY DE LAVAL
École d'Architecture
Cité Universitaire
Québec, Québec
G1K 7P4

UNIVERSITY OF MANITOBA
School of Architecture
Winnipeg, Manitoba
R3T 2N2

MCGILL UNIVERSITY
School of Architecture
3480 University Street
Montreal, Québec
H3A 2A7

UNIVERSITÉ DE MONTRÉAL
École d'architecture
C.P. 6128
Montréal, Québec
R3C 3J7

THE TECHNICAL UNIVERSITY
OF NOVA SCOTIA
School of Architecture
Halifax, Nova Scotia
B3J 2X4

UNIVERSITY OF TORONTO
Department of Architecture
230 College Street
Toronto, Ontario
M5S 1A1

UNIVERSITY OF WATERLOO
Division of Environmental
Studies
School of Architecture
Waterloo, Ontario
N2L 3G1

Canadian Schools of Planning

UNIVERSITY OF BRITISH COLUMBIA
School of Community and
Regional Planning
Vancouver, British Columbia
V6T 1W5

UNIVERSITY OF CALGARY
Faculty of Environmental Design
Calgary, Alberta
T2N 1N4

UNIVERSITY OF SASKATCHEWAN
College of Arts and Science
Saskatoon, Saskatchewan
S7N 0W0

UNIVERSITY OF MANITOBA
Department of City Planning
University of Manitoba
Winnipeg, Manitoba
R3T 2N2

MCGILL UNIVERSITY
School of Urban Planning
3480 University Street
Montreal, Québec
H3A 2A7

UNIVERSITÉ DE MONTRÉAL
Institut d'urbanisme
C.P. 6128
Montréal, Québec
R3C 3J7

TECHNICAL UNIVERSITY OF
NOVA SCOTIA
Department of Urban and
Regional Planning
Halifax, Nova Scotia
B3J 2X4

UNIVERSITY OF WATERLOO
School of Urban and
Regional Planning
Waterloo, Ontario
N2L 3G1

UNIVERSITY OF TORONTO
Urban and Regional Planning
Program
Department of Geography
Toronto, Ontario
M5S 1A1

YORK UNIVERSITY
Faculty of Environmental
Studies
Toronto, Ontario

RYERSON POLTECHNIC INSTITUTE
Department of Urban and
Regional Planning
Toronto, Ontario

QUEENS UNIVERSITY
School of Urban and
Regional Planning
Kingston, Ontario
K1Y 0Z9

NOVA SCOTIA COLLEGE OF ART AND
DESIGN
Environmental Planning
Halifax, Nova Scotia

APPENDIX D

Addresses of Note

WOMEN IN/AND PLANNING
Denise Graham
City of Toronto Planning Department
18th Floor, East Tower
City Hall
Toronto, Ontario
M5H 2N2

THE SOCIETY FOR CANADIAN WOMEN IN SCIENCE AND TECHNOLOGY
P.O. Box 2184
Vancouver, British Columbia
V6B 3V7

WOMEN AND GEOGRAPHY GROUP
CANADIAN ASSOCIATION OF GEOGRAPHERS
Suzanne MacKenzie
Department of Geography
Queen's University
Kingston, Ontario
K1Y 0Z9

THE WOMEN'S ARCHITECTURAL LEAGUE
c/o Bronwein Fitzjames
School of Architecture
University of Toronto
Toronto, Ontario
M5S 1A1

Travail Canada
Labour Canada

Collection de documents de travail

Bureau de la main-d'oeuvre féminine

POSSIBILITÉS D'EMPLOI POUR LES FEMMES EN ARCHITECTURE ET EN URBANISME

Problèmes et perspectives

Canada

Bureau de la main-d'oeuvre féminine

POSSIBILITÉS D'EMPLOI POUR LES FEMMES EN ARCHITECTURE ET EN URBANISME

Problèmes et perspectives

Préparé pour le
Bureau de la main-d'oeuvre féminine
Travail Canada
par
Fran Klowdasky
Ottawa (Ontario)

Nota : Les opinions émises par l'auteurs ne reflètent pas nécessairement les vues de Travail Canada. Ils ont pour but d'alimenter la discussion sur diverses questions touchant les femmes dans les lieux de travail.

Publié en vertu de l'autorisation du ministre du travail,
Gouvernment du Canada

N° de catalogue
Travail Canada
L24-1308/85F

Distribué par le:

Centre de distribution des publications
Travail Canada
Ottawa (Ontario)
K1A 0J2
(819) 994-0543

© Ministre des Approvisionnements et Services Canada 1985

N° de cat. L 38-39/1985

ISBN 0-662-53554-5

Imprimé au Canada

AVANT-PROPOS

Voici un autre document de travail du Bureau de la main-d'oeuvre féminine de Travail Canada qui a pour objet de fournir des renseignements sur les femmes dans diverses professions, et de permettre l'étude de questions relatives aux femmes sur le marché du travail.

Le présent document porte essentiellement sur les perspectives d'emploi pour les femmes en architecture et en urbanisme. L'auteure, Fran Klowdasky, fournit une description détaillée des caractéristiques des professions, ainsi que les perspectives d'emploi. Elle attire ensuite l'attention sur la participation des femmes en urbanisme et en architecture, et parle de questions d'intérêt particulier comme de politiques d'actions positive et de dispositions sur la maternité et le soin des enfants. Enfin, elle fait plusieurs recommandations aux femmes qui envisagent de changer de discipline et, aussi, aux organisations qui peuvent offrir des débouchés aux architectes et aux urbanistes féminines.

TABLE DES MATIÈRES

	Page
INTRODUCTION	ix
La recherche	ix
Le rapport	xi
CHAPITRE I : EMPLOIS, CONDITIONS DE TRAVAIL, FACTEURS DÉTERMINANTS	1
Définitions	1
Facteurs influant sur les professions	1
Tendances dans l'emploi, 1971 à 1983	3
Tendances de l'emploi en architecture	3
Nombre d'architectes et situation de l'emploi	3
Répartition géographique	11
Rémunération	12
Secteurs d'emploi	12
Tendances de l'emploi en urbanisme	12
Nombre d'urbanistes et situation de l'emploi	12
Répartition géographique	13
Rémunération	13
Secteurs d'emploi	13
Conclusion	14
Études : Caractéristiques, avantages et problèmes	14
Formation de l'architecte	15
Évaluation	15
Formation de l'urbaniste	15
Évaluation	16
Conclusion	17
Perspectives en urbanisme et en architecture : Évaluation	18
Possibilités d'emploi pour les architectes	18
Possibilités d'emploi pour les urbanistes	20
Conclusion	26
Notes: Chapitre I	27

Page

CHAPITRE II : LES FEMMES EN ARCHITECTURE ET EN URBANISME - TENDANCES DANS LE PASSÉ ET PERSPECTIVES D'AVENIR 29

Tendances dans l'emploi, 1971 à 1983 29
Contexte historique 29

Les femmes en architecture 30
Rémunération 30
Situation d'emploi 30
Répartition géographique 31
..... 31

Les femmes en urbanisme 39
Rémunération 39
Situation d'emploi 40
Répartition géographique 41
Conclusion 41

Perspectives d'emploi pour les femmes en architecture et en urbanisme 42

Perspectives en architecture 42

Perspectives en urbanisme 43

Notes: Chapitre II 43

CHAPITRE III : SOLUTIONS FÉMINISTE AUX PROBLÈMES D'ENVIRONNEMENT URBAIN - INCIDENCE SUR L'EMPLOI 45

L'environnement urbain : Perspective féministe 45
Perfectionnement professionnel 46
Les femmes en tant que consommatrices 48
Les femmes en tant que productrices 49

Évaluation des répercussions du féminisme sur les perspectives d'emploi des femmes 50

Notes: Chapitre III 51

CHAPITRE IV : RECOMMANDATIONS EN VUE DE PROMOUVOIR L'EMPLOI DES FEMMES EN ARCHITECTURE ET EN URBANISME 53

Notes: Chapitre IV 55

CONCLUSION 56

BIBLIOGRAPHIE 57

Page

ANNEXE A : Liste des personnes interviewées 60

ANNEXE B : Description de l'instrument d'enquête 64

ANNEXE C : Écoles canadiennes d'architecture et d'urbanisme 65

ANNEXE D : Liste d'adresses 67

INTRODUCTION

Le présent rapport a pour but d'étudier les perspectives d'emploi pour les femmes en architecture et en urbanisme au cours de la prochaine décennie. Le faible pourcentage de femmes qui travaillent présentement dans ces deux secteurs (9 p. 100 d'architectes et 19 p. 100 d'urbanistes en 1980[1]) ainsi que les pratiques courantes propres à ces deux professions, qui font dire que les femmes y sont désavantagées, ont conduit à cette étude.[2] Il y est également question du rapport entre ces secteurs et celui de l'aménagement foncier, car, directement ou indirectement, c'est lui emploie un bon nombre des services qu'offrent les architectes et les urbanistes.

Les possibilités d'emploi en architecture et en urbanisme sont étroitement liées aux décisions prises par les secteurs privé et public au sujet du type de projet, de l'emplacement et de la période de la construction.[3] Nous voyons le résultat de ces décisions autour de nous; c'est ce que l'on appelle " l'environnement construit ", c'est-à-dire des agglomérations urbaines formées d'un noyau fortement développé entouré de banlieues à faible densité de population. Les politiques économiques qui modèlent cet environnement ont des répercussions presque immédiates sur la demande en urbanistes et en architectes.

Les urbanistes planifient l'aménagement et en évaluent les effets sur la collectivité; les architectes assurent que la construction respecte les spécifications correspondant à l'usage auquel sont destinés les immeubles. Lorsqu'il se fait peu de construction immobilière, la de pour ces deux professions est nécessairement réduite.

La recherche

Parce que les facteurs qui influent sur les deux professions qui nous intéressent sont complexes, nous avons dû suivre diverse méthodes de recherche pour répondre aux trois objectifs précis que nous nous étions fixés. Nous voulions

A) donner un aperçu de la progression de l'effectif féminin dans les deux professions au cours de la dernière décennie;

B) étudier les facteurs généraux d'offre et de demande susceptibles d'influer sur les possibilités d'emploi pour les femmes au cours de la prochaine décennie, notamment :

- les besoins projetés en urbanistes et en architectes dans les secteurs privé et public;

- la restructuration des universités, la rationalisation de leurs services, qui pourrait entraîner le contingentement des admissions, et les types de formation offerts; et

- l'incidence des programmes d'action positive et d'égalité d'accès à l'emploi;

C) mesurer l'incidence que pourrait avoir sur la création d'emploi un intérêt accru chez les femmes pour l'environnement construit.

En se basant sur la situation des douze dernières années (de 1971 à 1983), il est possible de déterminer les facteurs qui pourraient freiner l'entrée des femmes dans ces deux professions. L'examen des tendances actuelles dans les domaines de l'éducation et de l'économie, par rapport à l'architecture et à l'urbanisme, permet de faire quelques prédictions fondées, bien que sujettes à révision, sur la capacité des ces professions à admettre de nouveaux membres, et en particulier des femmes.

De plus en plus, les revendications et les opinions féministes rallient les suffrages des femmes et modèlent les politiques sociales et économiques canadiennes. Dans quelle mesure un intérêt accru des associations féministes pour l' " espace construit " risque-t-il d'influer sur le recrutement de femmes en architecture et en urbanisme ?

Cette étude devrait permettre aux femmes de mieux comprendre la situation actuelle de leurs consoeurs urbanistes et architectes et de se faire une idée des possibilités et de la sécurité d'emploi que pourraient leur offrir ces deux secteurs dans la prochaine décennie.

Pour atteindre nos objectifs, nous avons consulté trois sources d'information. Ce sont :

- les données d'enquêtes et de recensement sur l'emploi et les possibilités de formation dans ces domaines;

- les documents accessibles au public et présentant des projections, des perspectives et des plans d'avenir pour l'emploi et la formation en architecture et en urbanisme, au Canada et ailleurs; et

- les résultats d'interviews avec des administrateurs de la fonction publique, des représentants des universités, des directeurs de collèges communautaires, des représentants d'associations féministes et professionnelles, des architectes et des urbanistes.

Le choix des sources de données est pragmatique, car les données tirées du recensement et les autres documents sur l'emploi dans ces deux professions sont imprécises et incomplètes. Fort heureusement, le dernier recensement a produit des renseignements sur les architectes et les urbanistes qui nous ont permis de comparer avec d'autres professions la rémunération, l'effectif, la concentration géographique et la proportion de personnes ayant travaillé à plein temps toute l'année en 1980 dans ces deux domaines.

Il existe également plusieurs études canadiennes, mais leur portée trop limitée ne nous aide pas à atteindre nos objectifs. En outre, des récents changements économiques que, de plus en plus l'on admet être de nature structurelle et non pas cyclique, réduisent l'utilité des études passées[6].

Il était donc essentiel que nous apprenions par contacts personnels ou par conversations téléphoniques ce que savent ou pensent les administrateurs, les architectes et les urbanistes, les étudiants et les professeurs à ce sujet. L'annexe A présente la liste complète des personnes interviewées. Nous tenons à les remercier pour le temps qu'elles nous ont si généreusement consacré ainsi que pour la qualité de leurs réponses à des questions parfois complexes; sans leur collaboration bienveillante, nous n'aurions pu mener à bien notre tâche.

Etant donné l'ampleur de nos objectifs et les délais qui nous étaient mposés pour présenter notre rapport, l'utilisation de techniques de stratification pour identifier les personnes à interviewer aurait posé des problèmes. Nous avons donc défini de manière approximative des catégories d'enquêtés : des étudiants des deux disciplines, des administrateurs et des professeurs d'université, des architectes et des urbanistes. Quant au choix des personnes dans chaque catégorie, nous avons jugé que le mieux était de s'en remettre aux répondants bien informés qui pourraient nous signaler d'autres collègues aussi bien informés. Les interviews se sont déroulées selon un plan mi-structuré mi-ouvert qui s'est révélé très efficace. En effet, cela nous a permis de recevoir des informations que nous n'aurions probablement pas apprises autrement. L'annexe B présente une brève description de l'instrument de recherche.

Le rapport

Ce n'est qu'après avoir évalué le lien fondamental entre les politiques économiques en environnementales et l'architecture et l'urbanisme que l'on peut évaluer les perspectives d'emploi pour les femmes dans ces domaines. Aussi est-ce cette constatation qui a dicté la forme de ce rapport.

Au chapitre 1, l'on décrit en détail les caractéristiques d'emploi des deux professions. L'on y traite également du mécanisme type de création d'emplois dans chacun de ces secteurs, étant donné les répercussions sur l'emploi des décisions que prennent les secteurs privé et public au sujet de l'aménagement.

Vient ensuite un exposé sur les possibilités générales d'emploi dans ces deux domaines, compte tenu de ce que seront l'offre et la demande pour ces professions au cours de la prochaine décennie. Nous avons mis l'accent sur les changements prévus dans la participation des secteurs public et privé à l'aménagement du milieu ainsi que sur la nécessité pour les urbanistes et les architectes d'envisager un éventail plus large de possibilités d'emploi.

Dans le chapitre 2, nous traitons exclusivement de l'emploi des femmes en architecture et en urbanisme. Nous y examinons la place qu'elles y ont occupée par le passé et celle qu'elles occupent actuellement. Nous cherchons aussi à déterminer si leurs responsabilités de mères nuisent ou non à leur carrière. Nous y abordons des sujets qui concernent essentiellement les femmes architectes et urbanistes, notamment des répercussions possibles des programmes d'action positive et des lois sur le congé de maternité et sur le congé pour soins d'enfants.

Au chapitre 3, nous évaluons les nouvelles publications féministes qui prônent une nouvelle orientation de l'architecture et de l'urbanisme et nous déterminons les divers moyens par lesquels elles pourraient influer sur l'évolution de ces professions[7]. Nous y exposons également les différentes possibilités d'emploi que ce nouvel intérêt pourrait entraîner.

Le chapitre 4 fait des recommendations précise aux femmes qui envisagent l'une ou l'autre profession et aux organismes qui pourraient exercer une certaine influence sur leurs possibilités d'emploi. A cet égard, citons les politiques générales relatives au marché du travail et celles qui visent, en particulier, les deux professions étudiées afin de cerner les initiatives qui pourraient augmenter les possibilités d'emploi pour les femmes.

NOTES

Introduction

1. Recensement du Canada de 1981, n 93-920 au catalogue.

2. Voir Berkeley, 1980, Garland, 1982, Leawitt, 1980 et Wekerle, 1979-1980.

3. Voir Verges-Escuin, 1980, Peter Barnard Associates, 1979.

4. Englobent les grandes catégories professionnelles habituellement désignée par " urbanistes " ou " architectes ". Pour plus d'information, se reports à la Classification type des professions, n° 2141 pour les architectes et n° 2167 pour les urbanistes.

5. Peter Barnard Associates, 1979; Page & Lang, 1977; Groupe d'étude de l'avenir de la profession d'urbaniste, 1982; Verges-Escuin, 1980.

6. Cependant, Verges-Escuin, 1980 constitue une exception encourageante.

CHAPITRE I

EMPLOIS, CONDITIONS DE TRAVAIL, FACTEURS DÉTERMINANTS

Notre étude commence par quelque définitions et un rappel des facteurs qui ont orienté l'emploi en architecture et en urbanisme au cours des dernières années et les tendances actuelles. Ce chapitre a pour objet de présenter les types de travaux exécutés, de répertorier les domaines d'emploi et de montrer comment les décisions des administrateurs des secteurs public et privé influent sur l'emploi. Nous y examinons également la formation requise, les secteurs qui ont été traditonnellement pourvoyeurs d'emplois et ceux qui semblent le devenir ainsi que les taux de traitement offerts.

Définitions

Les deux sciences étudiées s'intéressent à " l'environnement construit ". La structure des bâtiments et l'agencement spatial en fonction des constructions avoisinantes et de l'utilisation des terrains, que ce soit en milieu urbain ou rural, sont généralement le résultat du travail d'urbanistes et d'architectes. Alors que les architectes s'occupent essentiellement de la conception et de la surveillance de la construction immobilière, les urbanistes se consacrent habituellement à l'évaluation de l'incidence des constructions sur le milieu, par exemple, sur les réseaux de transport, les parcs, les écoles, les réserves naturelles et les environnements vulnérables.

Habituellement un entrepreneur ou un constructeur assure la fourniture des matériaux et l'embauche de la main-d'oeuvre spécialisée afin de construire les structures " dessinées " par un architecte, en conformité avec les spécifications des urbanistes. De façon générale l'urbaniste s'occupe de la recherche et de l'élaboration de règlements et de politiques. La pratique de l'architecture suppose des compétences techniques et des connaissances en design qui permettent de réaliser la construction en acier, en verre ou en béton, selon des spécifications sur papier et répondant à des besoins énoncés de façon abstraite.

Pour bien comprendre les possibilités d'emploi dans ces professions, il est essentiel d'étudier comment les politiques relatives à l'espace construit sont élaborées puis mise en vigueur.

Facteurs influant sur les professions

Au Canada, en vertu de l'Acte de l'Amérique du Nord britannique, la protection de la propriété privée relève des provinces. Cette responsabilité est déléguée aux municipalités, qui sont chargées de faire respecter les règlements et les lois. Cela veut dire que, bien que les gouvernements provinciaux contrôlent la réglementation et la protection de la propriété, la surveillance, l'interprétation et l'administration des politiques sur l'environnement construit sont généralement assurées par les municipalités.[1]

En raison de son contrôle sur l'économie, le gouvernement fédéral a également une influence considérable sur la configuration de l'espace construit. Ainsi, des politiques économiques favorisant l'expansion de l'activité industrielle entraînent, entre autres, la construction de nouvelles usines. Lorsque la consommation va bon train, les travailleurs sont plus enclins à acheter des maisons neuves plus vastes. Même la construction d'immeubles gouvernementaux influence le lieu, la période et la forme de construction d'autres immeubles et installations.

De par les spécifications et règlements qu'ils établissent pour régir la construction, les gouvernements provinciaux influencent également les besoins en architectes et en urbanistes. Par exemple, au Québec, depuis 1975, une loi exige l'emploi de services d'architectes pour toute construction du secteur privé d'une valeur de plus de 100 000 $.[2]

Au Canada, la conception et la construction d'immeubles ont toujours été dominées par des entreprises privés qui deviennent ainsi le principal employeur pour les architectes.[3] Bon nombre d'entre eux travaillent dans des bureaux spécialisés en prestation de services d'architecture aux secteurs privé et public; d'autres sont employés par des sociétés qui ont un besoin permanent de tels services comme par exemple, les sociétés d'aménagement foncier. Dans le passé, le secteur public recrutait également des architectes en nombre important afin de concevoir et de surveiller la construction de ses logements sociaux et de ses immeubles à bureaux. De nos jours, le secteur public tend de moins en moins à retenir directement les services d'architectes. Néanmoins, là où se trouvent des immeubles appartenant au gouvernement, ou loués par lui, il existe habituellement une certaine demande de tels services.

Par contre, la majorité des urbanistes sont employés par le secteur public, plus particulièrement, par les gouvernements provinciaux et municipaux[4]. Au niveau provincial, ils élaborent des projets de loi en rapport avec les diverses politiques provinciales et veillent à ce que l'esprit et la lettre de la loi soient respectés; ceux qui travaillent pour les municipalités interprètent et mettent en application les politiques provinciales en accord avec les besoins de la municipalité. Ils font également la recherche nécessaire pour étayer ces besoins.

Les urbanistes fournissent aussi des services de consultation aux gouvernements, aux associations et aux lotisseurs privés. Généralement, leur tâche consiste à interpréter les règlements sur l'utilisation et la sécurité de l'environnement construit et à voir à ce que les conditions fixées soient satisfaites.

De 1971 à 1981, urbanistes et architectes ont été recrutés en nombre croissant. Dans la section suivante, nous analyserons cette tendance et verrons dans quelle mesure elle est déterminée par l'évolution des politiques économiques et d'aménagement de l'environnement. Nous étudierons également les conditions de travail propres à ces deux catégories professionnelles, à la fois en termes de choix du lieu de travail et de possibilités de revenu.

Tendances dans l'emploi de 1975 à 1983

Le recensement de 1981 fournit des données sur l'emploi selon diverses caractéristiques, notamment le nombre et le genre, la répartition géographique, les catégories de revenu annuel et le nombre de semaines travaillées. Nos données sont basées sur un échantillon de 20 p. 100 des architectes et des urbanistes.

La principale lacune des données du recensement est le manque d'information sur le secteur, public, privé ou les organismes sans but lucratif, dans lequel ces personnes trouvent de l'emploi. Les listes des associations professionnelles compensent en partie cette lacune, mais à l'analyse elles présentent elles aussi de sérieuses faiblesses. Par exemple, l'adhésion n'est pas obligatoire et les caractéristiques des membres tendent à être différentes de celles des non-membres.[5] Seuls les architectes participant à la production directe de plans et dessins d'architecture doivent être membres de l'Institut royal d'architecture du Canada. L'adhésion est facultative pour tous les autres. En fait, le montant élevé de la cotisation (110 $), ou à une association provinciale (350 $ en Ontario), est souvent un facteur incitant à ne pas en faire partie.

L'adhésion à l'Institut canadien des urbanistes est également facultative et réservée à ceux qui possèdent les études et les antécédents professionnels exigés. En 1983, environ 60 p. 100 de tous les urbanistes étaient membres de l'Institut[6]. Malheureusement, les membres sont libres de s'y inscrire sous leur adresse personnelle ou professionnelle, ce qui n'a rendu possible l'identification des caractéristiques d'emploi que pour 70 p. 100 d'entre eux. Les autres sont peut-être sans emploi, volontairement ou involontairement, mais il est impossible de s'en assurer par ces listes.

Malgré ces lacunes, on a pu tirer de ces données plusieurs caractéristiques importantes des professions d'architecte et d'urbaniste. L'exposé qui suit présente pour la période de 1971 à 1981, notamment les échelles de traitement, la répartition géographique, et l'évolution des caractéristiques des employeurs potentiels (tableaux 1-1 et 1-2).

Tendances de l'emploi en architecture

Nombre d'architectes et situation de l'emploi

Dans l'ensemble, le nombre d'architectes au Canada s'est accru modérément de 1971 à 1981. Si la plupart se trouvent dans le secteur privé, bon nombre ont trouvé de l'emploi dans les services gouvernementaux, encore qu'ils n'y exercent pas toujours des fonctions traditionnelles d'architecte.

D'après le recensement de 1981, le nombre d'architectes au Canada est passé de 3 925 hommes et 115 femmes en 1971 à 6 585 hommes et 520 femmes en 1981, soit une croissance parallèle à celle de l'emploi en général au cours de cette période. De toutes les personnes qui se sont déclarées architectes, seulement 3 p. 100 étaient en chômage en 1981 tandis que

Tableau I-1

Situation de l'emploi, Canada et certaines provinces

Architectes et urbanistes - Hommes

Canada

Profession	Nombre total	Nombre de personnes occupées	%	Nombre de personnes en chômage	%
Architectes	6 960	6 870	98.71	90	1.29
Urbanistes	4 790	4 655	97.18	135	2.82

Architectes et urbanistes - Femmes

Canada

Profession	Nombre total	Nombre de personnes occupées	%	Nombre de personnes en chômage	%
Architectes	640	615	96.09	25	3.91
Urbanistes	1 115	1 040	93.27	75	6.73

Source : Statistique Canada, Revenu d'emploi par profession pour les personnes qui ont travaillé en 1980, n° 92-930 au catalogue.

Tableau I-2

Semaines travaillées par les personnes actives, 1980, Canada et certaines provinces

Architectes et urbanistes - Hommes

Canada

Profession	Ont travaillé en 1980	Ont travaillé de 49 à 52 semaines			
		Nombre	%	Surtout à plein temps Nombre	%
Architectes	7 060	5 230	74.08	5 085	72.03
Urbanistes	4 965	3 550	71.60	3 435	69.18
Toutes professions	7 378 835	4 441 635	60.19	4 241 680	57.48

Architectes et urbanistes - Femmes

Canada

Profession	Ont travaillé en 1980	Ont travaillé de 49 à 52 semaines			
		Nombre	%	Surtout à plein temps Nombre	%
Architectes	685	305	44.53	285	41.61
Urbanistes	1 175	680	57.87	610	51.91
Toutes professions	5 230 355	2 558 790	48.92	2 078 660	39.74

Source : Statistique Canada, Semaines travaillées par les personnes actives en 1980, n° 92-930 au catalogue.

Tableau I-2 (suite)

Architectes et urbanistes - Hommes

Canada

Profession	Ont travaillé en 1980	Ont travaillé de 49 à 52 semaines			
		Nombre	%	Surtout à plein temps Nombre	%
Architectes	2 380	1 820	76.47	1 780	74.79
Urbanistes	1 895	1 425	75.20	1 375	72.56
Toutes professions	2 672 185	1 709 920	63.99	1 631 240	61.05

Architectes et urbanistes - Femmes

Canada

Profession	Ont travaillé en 1980	Ont travaillé de 49 à 52 semaines			
		Nombre	%	Surtout à plein temps Nombre	%
Architectes	Les chiffres sont trop minimes pour être dignes de foi				
Urbanistes	560	355	63.39	315	56.25
Toutes professions	2 004 445	1 043 755	52.07	841 225	41.97

Source : Statistique Canada, Semaines travaillées par les personnes actives en 1980, n° 92-930 au catalogue.

Tableau I-2 (suite)

Architectes et urbanistes - Hommes

Québec

Profession	Ont travaillé en 1980	Ont travaillé de 49 à 52 semaines			
		Nombre	%	Surtout à plein temps Nombre	%
Architectes	1 950	1 370	70.26	1 310	67.18
Urbanistes	690	415	60.14	390	56.52
Toutes professions	1 874 140	1 109 375	59.19	1 064 485	56.80

Architectes et urbanistes - Femmes

Québec

Profession	Ont travaillé en 1980	Ont travaillé de 49 à 52 semaines			
		Nombre	%	Surtout à plein temps Nombre	%
Architectes	250	100	40.00	100	40.00
Urbanistes	Les chiffres sont trop minimes pour être dignes de foi				
Toutes professions	1 243 930	620 165	49.86	526 095	42.29

Source : Statistique Canada, Semaines travaillées par les personnes actives en 1980, n° 92-930 au catalogue.

Tableau I-3

Revenu de l'emploi pour les personnes actives, 1980, Canada et certaines provinces

Architectes et urbanistes - Hommes

Canada

Profession	Revenu moyen	Par rapport au revenu moyen - toutes professions	Revenu d'emploi moyen à plein temps toute l'année	Par rapport au revenu moyen - toutes professions
	$	%		%
Architectes	25 917	152.56	28 896	134.77
Urbanistes	28 501	167.77	32 188	150.12
Toutes professions	16 988		21 441	

Architectes et urbanistes - Femmes

Canada

Profession	Revenu moyen	Par rapport au revenu moyen - toutes professions	Revenu d'emploi moyen à plein temps toute l'année	Par rapport au revenu moyen - toutes professions
	$	%		%
Architectes	14 585	164.56	21 652	158.31
Urbanistes	15 368	173.40	20 811	152.16
Toutes professions	8 863		13 677	

Source : Statistique Canada, Revenu gagné par les personnes actives en 1980 n^{o} 92-930 au catalogue.

Tableau I-3 (suite)

Architectes et urbanistes - Hommes

Ontario

Profession	Revenu moyen	Par rapport au revenu moyen - toutes professions	Revenu d'emploi moyen à plein temps toute l'année	Par rapport au revenu moyen - toutes professions
	$	%		%
Architectes	25 998	150.11	28 434	130.68
Urbanistes	23 675	136.70	27 403	125.94
Toutes professions	17 319		21 758	

Architectes et urbanistes - Femmes

Ontario

Profession	Revenu moyen	Par rapport au revenu moyen - toutes professions	Revenu d'emploi moyen à plein temps toute l'année	Par rapport au revenu moyen - toutes professions
	$	%		%
Architectes	Les chiffres sont trop minimes pour être dignes de foi			
Urbanistes	16 267	184.54	19 950	147.18
Toutes professions	8 815		13 554	

Source : Statistique Canada, Revenu gagné par les personnes actives en 1980 n° 92-930 au catalogue.

Tableau I-3 (suite)

Architectes et urbanistes - Hommes

Québec

Profession	Revenu moyen	Par rapport au revenu moyen - toutes professions	Revenu d'emploi moyen à plein temps toute l'année	Par rapport au revenu moyen - toutes professions
	$	%		%
Architectes	26 331	160.87	30 097	146.81
Urbanistes	20 949	127.99	28 868	140.82
Toutes professions	16 368		20 500	

Architectes et urbanistes - Femmes

Québec

Profession	Revenu moyen	Par rapport au revenu moyen - toutes professions	Revenu d'emploi moyen à plein temps toute l'année	Par rapport au revenu moyen - toutes professions
	$	%		%
Architectes	16 958	178.28	26 678	191.72
Urbanistes	Les chiffres sont trop minimes pour être dignes de foi			
Toutes professions	9 512		13 915	

Source : Statistique Canada, Revenu gagné par les personnes actives en 1980 n° 92-930 au catalogue.

72 p. 100 travaillaient à temps plein toute l'année. Alors que ces statistiques semblent prometteuses à comparer aux données pour l'ensemble des professions, les chiffres fournis par l'IRAC révèlent qu'en 1982 la situation était beaucoup moins bonne. En effet, un bon tiers des architectes qui ont répondu au questionnaire que leur avait adressé l'Institut ont déclaré qu'ils étaient en chômage.[7]

Cet écart peut s'expliquer de deux façons. D'abord, la définition que l'Institut donne au mot " architecte " ne comprend que les diplômés qui ont subi avec succès les examens de l'association. De ce groupe, la très forte majorité travaille dans des bureaux privés. Les architectes non inscrits, exercent plutôt des fonctions qui n'incluent pas le dessin de plans finals de construction. En 1980, on comptait 5 320 architectes inscrits, soit 68 p. 100 du nombre total de personnes classées architectes au recensement.[8]

L'autre explication de cet écart tient au lien étroit qui existe, dans le secteur de la construction, entre les mouvements des investissements et les besoins de services d'architectes. Les enquêtés ont fréquemment rappelé la demande très pressante d'architectes qui a caractérisé l'année 1980. Cependant, tous ont fait remarquer que la situation actuelle était nettement plus difficile, particulièrement dans l'ouest du pays. Au Québec, selon les données concernant la situation de l'emploi seulement 78,2 p. 100 des hommes et 59,2 p. 100 des femmes qui ont obtenu leur diplôme d'architecte en 1980 ont un emploi. Parmi les diplômés travaillant à temps plein, 87,9 p. 100 des hommes et 84,2 p. 100 des femmes exerçaient des fonctions d'architectes[9]. En 1984, le nombre de membres de l'Institut royal d'architecture, ne représentait plus qu'environ 91 p. 100 de ce qu'il était en 1980.[10]

Dans la mesure où il est possible de comparer les données de 1980 à celles de 1982, cet écart illustre combien l'activité des architectes dépend du contexte économique et, en particulier, des mouvements des investissements dans la construction. L'IRAC met d'ailleurs en garde les personnes qui envisagent de faire carrière en architecture :

> La construction subit grandement les fluctuations économiques, passant de la prospérité à la stagnation. Lorsque la situation économique est favorable, la demande de services d'architectes est forte ce qui offre à de nombreux jeunes architectes la possibilité de démontrer leurs talents et de s'établir professionnellement. Par contre, en période de faiblesse économique générale, la construction ralentit considérablement, la récession réduisant l'emploi dans toute l'industrie de la construction, y compris l'architecture.[11]
>
> (TRADUCTION)

Répartition géographique

Cela dit il n'est pas surprenant que les services d'architectes se concentrent surtout au Québec et en Ontario, c'est-à-dire dans les deux provinces qui ont atteint les plus hauts niveaux d'investissement immobiliser entre 1970 et 1975.[12]

Rémunération

Les taux de traitement sont également touchés par les mouvements des investissements dans la construction. En 1980, le revenu moyen d'un architecte s'élevait à environ 28 000 $ par an, soit à peu près 134 p. 100 du revenu moyen pour l'ensemble des professions. Par contre, les heures travaillées sont extrêmement longues et le revenu total masque donc les taux horaires peu élevés. Certains architectes et associés confirmés qui appartiennent à des bureaux renommés peuvent toucher des salaires très élevés; mais ceci dépend également du niveau général des investissements. D'après de récentes recherches, la rentabilité des services d'architecture a atteint un sommet vers 1973, parallèlement au taux d'activité dans la construction en Amérique du Nord[13]. Quant au Canada, un exposé sommaire de l'activité en 1977 soulignait que " comparativement au sommet atteint en 1968, la facturation réelle de 1977 avait accusé une baisse de 24 p. 100 ".[14]

Secteurs d'emploi

Les architectes trouvent surtout de l'emploi dans les bureaux spécialisés, par exemple dans les entreprises ayant d'importantes activités dans les domaines de la construction et de l'investissement immobilier, et dans le secteur public. Il a été impossible d'évaluer avec exactitude la proportion d'architectes employés dans chaque secteur; toutefois, plusieurs tendances se dégagent des données disponibles. Les architectes inscrits se trouvent en forte majorité dans les bureaux privés.

Le secteur public recrute un nombre important d'architectes pour occuper des postes ayant rapport à la construction, à la surveillance et à l'entretien des immeubles, à la planification de l'aménagement des sites et des installations récréatives, ainsi qu'à la recherche et à l'élaboration de politiques. Au sein de la Fonction publique fédérale, environ 370 employés ont été classés " architectes et urbanistes ", chaque année depuis 1975.[15] Les municipalités, les ministères et autres organismes provinciaux recrutent également des architectes pour leurs services de planification, de construction et d'aménagement. Toutefois, il nous a été impossible d'en évaluer le nombre.

Tendances de l'emploi en urbanisme

Nombre d'urbanistes et situation de l'emploi

On ne peut lier l'emploi en urbanisme à l'investissement dans l'immobilier comme en architecture parce que la construction ne fournit qu'indirectement du travail aux urbanistes. Cependant, dans le passé, l'essor de la construction a accru l'emploi pour les urbanistes. Lorsque dans une région, l'utilisation des terrains change, on a généralement recours aux urbanistes pour conseiller les parties concernées et évaluer l'impact des changements. Il n'est donc pas surprenant que l'emploi dans ce secteur ait cru très rapidement de 1971 à 1981 : l'effectif de l'association officielle des urbanistes a grossi de 300 p. 100 de 1972 à 1983[16].

Le recensement de 1981 a permis de classer 6 140 urbanistes dont environ 40 p. 100 étaient membres de l'Institut canadien des urbanistes. Il s'ensuit que la plupart sont relativement jeunes; une récente enquête a révélé qu'environ 67 p. 100 des urbanistes avaient moins de 35 ans.[17]

Les données relatives aux urbanistes qui travaillaient en 1980 révèlent que les taux de chômage et de sous-emploi étaient un peu plus élevés que chez les architectes. Cette situation est probablement attribuable à la suppression de postes dans le secteur public par suite du ralentissement économique. Toutefois, en 1983, la situation des urbanistes semble légèrement meilleure que celle des architectes. Les enseignants en urbanisme que nous avons interviewés nous ont signalé que les diplômés trouvent de plus en plus de l'emploi dans les secteurs non traditionnels tels que la planification de la santé, des entreprises, des finances et des services sociaux ainsi que loin des grandes villes. Certains enquêtés nous ont souligné que les diplômés qui limitent leur recherche d'emploi à Toronto, Montréal ou Vancouver connaissent plus de difficultés.

Répartition géographique

La ventilation par province des résultats du recensement de 1981 révèle que l'Ontario regroupe un bon tiers de tous les urbanistes, et ce depuis au moins 15 ans. La croissance rapide d'après-guerre qu'ont connu de nombreuses municipalités de cette province et le souci des autorités provinciales de réglementer dès le début l'effet de cette croissance ont contribué à cet état de fait.[18]

Rémunération

Les données du recensement laissent supposer que les urbanistes et les architectes ont des revenus très semblables mais des différences entre les milieux de travail et les caractéristiques de population diminuent la validité d'une telle comparaison. À la différence des architectes, la plupart des urbanistes travaillent dans le secteur public et jouissent ainsi de beaucoup plus d'avantages. Leurs heures de travail sont probablement moindres que dans le secteur privé. Une autre restriction a trait à l'âge, les urbanistes étant relativement plus jeunes que les architectes. Ayant débuté dans la profession entre 1971 et 1981, la plupart ont moins de 35 ans actuellement et n'ont donc pas atteint le maximum de leur échelle de rémunération. Le revenu moyen réel de l'urbaniste est probablement un peu plus élevé que celui de l'architecte. Toutefois, il se compare avantageusement au revenu moyen pour l'ensemble des professions.

Secteurs d'emploi

En urbanisme, on trouve la majorité des emplois dans le secteur public, bien que cela soit de moins en moins vrai. D'après une enquête menée en 1976, seulement 23 p. 100 des urbanistes travaillaient dans le secteur privé; en 1981, ce pourcentage approchait 30 p. 100.[19] Les administrations municipales et régionales emploient la majorité des diplômés en urbanisme et le secteur public provincial emploie la plupart des autres. Les

urbanistes trouvent également de l'emploi à la Fonction publique fédérale mais n'y occupent généralement pas les fonctions traditionnelles de planification de l'utilisation des terrains.

Conclusion

Dans cette section, nous avons mis l'accent sur les tendances de l'emploi en urbanisme et en architecture, de 1971 à 1983. L'architecture a connu une croissance plus modérée que l'urbanisme due à la diminution du nombre des nouvelles constructions.

Si en architecture, l'emploi est fortement tributaire du niveau des investissements dans la construction, par contre, en urbanisme, les emplois souffrent des mesures de restriction gouvernementales. En 1983, de nombreux architectes ont dû envisager l'éventualité du chômage ou d'un emploi dans un autre domaine. D'après les commentaires des personnes que nous avons interviewées, il est relativement plus aisé de trouver des emplois connexes à l'urbanisme, ce qui n'empêche pas que la demande de postes traditionnels en urbanisme dans les grandes villes est de beaucoup supérieure à l'offre.

De façon traditionnelle la plupart des architectes cherchent un emploi dans le secteur privé. Cette tendance se remarque de plus en plus chez les urbanistes également, mais c'est toujours dans les administrations publiques, en particulier municipales et provinciales, que la plupart trouvent un emploi. Architectes et urbanistes sont tous deux fortement concentrés dans des régions en développement, où des montants considérables ont été investis à la fin des années 1960 et dans les années 1970.

Dans la section suivante, nous évaluons les possibilités d'emploi pour les architectes et les urbanistes au cours de la prochaine décennie. Afin d'étudier les possibilités d'emplois à l'extérieur des secteurs traditionnels saturés, il convient d'examiner brièvement le genre de formation reçue par les architectes et les urbanistes. Il nous sera ainsi plus facile, connaissant le contexte précis, d'étudier en détail les perspectives d'emploi qui s'offrent à eux.

Études : caractéristiques, avantages et problèmes

Cette section donne un aperçu de ce que sont les études d'architecture et d'urbanisme. Elle contient également une brève description des conditions prérequises à l'admission ainsi que de l'organisation des écoles spécialisées, du choix de cours qu'elles offrent et du système d'évaluation en vigueur. L'annexe C contient une liste des écoles accréditées d'architecture et d'urbanisme.

Formation de l'architecte

Le programme de base menant au baccalauréat en architecture comprend en général cinq à six années d'études dont six à douze mois de stage dans un bureau d'architecte. Le nombre de demandes d'admission dépasse largement le nombre d'acceptation : en 1983, en Ontario, il y a eu environ 1 000 candidatures pour 160 places disponibles.[20] Les prérequis comprennent

habituellement des cours d'anglais, de mathématiques et de physique de niveau secondaire.

Les programmes d'architecture combinent l'acquisition de compétences techniques et de connaissances du contexte social. L'importance donnée à l'un et l'autre éléments et la définition du terme " social ", dépendent de ce que les administrateurs et les étudiants croient être les compétences nécessaires pour exercer la profession. Dans les années 1970, les écoles d'architecture ont commencé à dévaluer certaines techniques telles que la théorie des structures, la construction immobilière, le dessin et l'étude de l'acoustique et de l'éclairage au profit de l'art et de " l'humanisne ". Actuellement, les étudiants demandent que plus de temps soit consacré aux sujets techniques et que leur orientation " sociale " soit plus étroitement liée aux techniques de gestion et d'affaires.[21]

Évaluation

Administrateurs et étudiants sont très conscients de la nécessité de posséder des aptitudes liées à l'emploi. Aussi, plusieurs nouveaux cours ont été mis au point, notamment : la rénovation d'immeubles, la construction d'immeubles à haut rendement énergétique, la restauration du patrimoine, l'architecture internationale et la conception assistée par ordinateur. On reconnaît de plus en plus que les architectes doivent varier leurs activités et connaître les autres domaines de la construction, notamment la programmation (stade de la pré-conception), la gestion de projets, l'étude du marché, les activités sur le terrain, l'entretien et l'amélioration post-construction. Les études en architecture permettent d'acquérir une grande variété de compétences ayant trait à l'industrie de l'aménagement. La formation en architecture peut également s'appliquer à d'autres disciplines connexes à la conception, notamment l'architecture paysagiste, l'architecture d'intérieur (conception et ameublement de l'espace intérieur) et le dessin industriel (conception d'objets utilitaires). De nombreuses personnes nous ont fait des commentaires favorables sur l'étendue des sujets étudiés dans cette discipline et leurs possibilités d'application. Fait intéressant à noter, certains architectes ont réussi des concours destinés aux urbanistes.

Formation de l'urbaniste

Études

Le programme d'études en urbanisme en est d'ordinaire un de deuxième cycle et d'une durée de deux ans. Il existe toutefois plusieurs autres diplômes universitaires de premier cycle ainsi que des programmes de doctorat. L'Institut Ryerson, exige pour l'admission au programme de premier cycle des prérequis en mathématiques et en physique, mais il s'agit d'un cas particulier, une telle orientation " technique " n'étant pas généralisée. Habituellement, l'exigence minimale comprend un diplôme universitaire de premier cycle dans une discipline " connexe " telle que : architecture, la biologie, le génie civil, l'économie, les sciences forestières, la géographie, la géologie, l'architecture paysagiste, le droit, les sciences politiques, la sociologie et autres disciplines portant sur les ressources

ou sur les sciences sociales. Les programmes sont généralement contingentés et les places accordées en fonction des études et de l'expérience dans des domaines connexes à l'urbanisme.

La définition de l'urbanisme est beaucoup plus large que celle de l'architecture. Cette discipline donne donc accès à un plus vaste choix de spécialisations. Le programme comprend des cours obligatoires de méthodologie et un cours plus spécialisé dans l'un des domaines suivants :

1. planification de l'environnement (analyses écologiques, études d'impact, ressources naturelles);

2. planification de l'utilisation des terrains (aménagement des terrains dans les régions rurales et urbaines, logement, conception de l'environnement urbain, développement industriel);

3. planification des installations récréatives extérieures (ressources disponibles et besoins);

4. méthodologie de la planification (buts et valeurs, analyses, synthèses, administration et gestion);

5. planification régionale (expansion économique régionale, développement industriel);

6. planification des politiques sociales (indicateurs sociaux, théorie et pratique de la planification participative et de la planification de la santé).[21]

La plupart des programmes d'études en urbanisme insistent pour que les étudiants acquièrent de solides aptitudes analytiques qui leur permettent d'évaluer les divers problèmes que peuvent poser l'utilisation des terrains l'environnement et l'aspect social, en particulier aux niveaux municipal et régional. Connaître et comprendre les politiques sur l'utilisation des terrains peu servir à promouvoir certaines dispositions d'une politique plus générale. La plupart des programmes actuels en ont fait un point fondamentale de leurs cours.

Évaluation

À l'inverse des architectes, les urbanistes interviewés étaient souvent incertains des avantages de leur diplôme et du statut professionnel que leur confère leur formation.[22] Les opinions sur les avantages du diplôme en urbanisme varient énormément. Dans une enquête faite en 1981, 49 p. 100 des urbanistes canadiens se sont dit d'accord pour dire qu':

> " On ne peut pas ou on ne devrait pas comparer les diplômes en urbanisme à d'autres diplômes; le degré de préparation des urbanistes varie d'un individu à l'autre ".

Tandis que 62 p. 100 étaient d'accord avec ce qui suit :

> " Il y a un grand décalage entre les études en urbanisme et la pratique professionnelle, ce qui nuit à l'ensemble de la profession ".[23]

Ce divergence est probablement dûe à la fois à la nouveauté de la profession et à la nécessité de réagir devant l'évolution, les modifications des attitudes et les changements apportés à la réglementation sur utilisation des terrains. Toutefois, les étudiants et les urbanistes interviewés ont également laissé entendre que la structure des écoles d'urbanisme ne permettaient pas d'acquérrir des compétences poussées dans un des domaines de l'urbanisme. Plusieurs ont avancé que le diplôme en urbanisme est plus utile lorsque combiné avec un autre diplôme professionnel, par exemple, en affaires, en administration publique ou en droit.

Comme en architecture, les administrateurs des écoles d'urbanisme sont à évaluer leurs programmes par rapport aux tendances de l'emploi. La majorité de ces administrateurs croient que la nature même des postes en urbanisme change. Par exemple, il y a moins de postes de " tout repos " dans les administrations municipales. La moyenne d'âge relativement peu élevée des urbanistes laisse supposer, que pour la prochaine décennie, le roulement de l'effectif sera plutôt faible. Le ralentissement de l'expansion au niveau municipal freine les possibilités d'une forte augmentation du nombre de postes d'urbanistes municipaux. La situation des détenteurs de doctorat est un peu plus encourageante. En effect les enseignants étant plus âgés que leurs confrères praticiens, le nombre de départs à la retraite augmentera dans les cinq prochaines années.

Certains urbanistes et enseignants estiment que les perspectives d'emploi pour les personnes qui ne désirent pas enseigner, devraient demeurer passablement bonnes, car il faudra des ubanistes pour identifier et évaluer l'impact des décisions des secteurs privé et public sur l'environnement, naturel et construit. A cet effet, les enseignants ont décidé, entre autres, d'insister de plus en plus sur les techniques d'analyse et de négociation.

De nos entretiens avec les urbanistes et les enseignants, il ressort que l'on trouve de l'emploi dans ce domaine particulier, bien qu'avec plus de difficulté que dans le passé et dans des postes que l'on ne considerait pas auparavant comme appartenant à l'urbanisme. D'une façon générale, l'emploi en urbanisme a également été touché par le ralentissement des investissements dans la construction immobilière. Jusqu'à ce jour, cela s'est surtout traduit par un changement du type d'emplois offerts aux urbanistes, et on les encourage à être plus souple et à envisager d'autres possibilités.

Conclusion

Les études en urbanisme ou en architecture sont très variées. Pour obtenir le diplôme en urbanisme il faut apprendre les techniques d'analyse pour évaluer l'impact socio-économique ou proposer des politique) appropriées sur utilisation des terrains. Le diplôme en architecture exige que

l'on sache trouver aux besoins en construction des solutions techniquement réalisables et esthétiques. La diversité des sujets étudiés a un aspect à la fois pragmatique et problématique : pragmatique car elle permet de combiner divers points de vue d'un même problème, mais problématique, parce qu'il y manque l'enseignement poussé de manière pratique et spécifique. On est actuellement à mettre à jour les programmes d'études des deux disciplines, afin d'y inclure l'apprentissage de ces compétences particulières.

Connaissant les avantages et les lacunes de la formation en architecture et en urbanisme, nous pouvons maintenant aborder l'étude des possibilités d'emploi. Dans la section qui suit, nous évaluerons notre avenir économique et les possibilité d'utilisation des terrains. D'après les données disponibles, nous déterminerons les secteurs actuels d'emploi et ceux dans lesquels les architectes et les urbanistes pourront travailler dans la prochaine décennie.

Perspectives d'emploi en urbanisme et en architecture : Évaluation

De nombreuses personnes bien renseignées prétendent que l'expansion des villes nord-américaines de l'après-guerre est probablement dû à une situation exceptionnelle qui ne se répétera sans doute pas bientôt.[24] Les logements et autres immeubles seront de nouvelles et de l'utilisation plus efficaces des ressources et de la main-d'oeuvre.

A première vue, ces prévisions sont inquiétantes, particulièrement pour les architectes. Nous savons par expérience qu'il existe un lien très étroit entre l'emploi en architecture et les investissements dans la construction immobilière. Les statistiques de ces deux variables entre 1881 et 1971, pour le Canada et les États-Unis, on constate un facteur de corrélation supérieur à 0.99 et des courbes de régression qui atteignent presque le point zéro.[25] L'absence d'investissements dans la construction immobilière s'est traduite de façon traditionnelle par le manque à gagner de l'architecte!

Par extrapolation, on pourrait supposer que les perspectives en architecture ne sont vraiment pas très bonnes. C'est d'ailleurs un point de vue que plusieurs des nous-ont répété. Il est par contre surprenant que Verges-Escuin, et bien d'autres spécialistes ne figurent pas parmi les pessimistes. En effet, ils prétendent que les connaissances particulières des urbanistes et des architectes sont toujours en demande, voire en demande croissante, quoique dans des secteurs non traditionnels.[26] On prétend qu'en périodes de restriction, une utilisation plus efficace des ressources sera nécessaire et qu'en raison de leur formation spécialisée, les architectes et des urbanistes, seront davantage recherchés. Une autre idée qui se répand est que la spécialisation dans un domaine combinée à des connaissances générales en urbanisme et en architecture est très utile.

Possibilités d'emploi pour les architectes

Les personnes interviewées nous ont signalé cinq secteurs d'emploi qui pourraient intéresser les architectes : 1) les aspects non traditionnels de la construction et de l'aménagement; 2) les travaux de conservation du patrimoine et la rénovation; 3) la conception et l'aménagement urbain; 4) les travaux d'architecture internationale; et 5) d'autres emplois

connexes à la conception, en particulier ceux qui nécessitent des connaissances en conception assistée par ordinateur. Verges-Escuin a donnée une liste extrêmement révélatrice des activités liées à l'architecture. Cette liste est la suivante :

- conseil aux investisseurs dans l'immobilier à fonction commerciale ou industrielle sur toute question sur la construction immobilière, l'emplacement, les programmes, le choix d'experts-conseils et la négociation de contrats avec les constructeurs;

- développement immobilier en vue de la vente ou de la location d'espaces résidentiels, commerciaux ou industriels : études de marché, planification, coordination des projets, etc.;

- préparation des investissements publics au sein des organismes public ou para-public : évaluation des besoins, choix de construction immobilière, programmes de constructions publiques, d'écoles, d'universités, d'hôpitaux, etc.;

- dans les entreprises de construction traditionnelle : négociation de contrats, gestion immobilière des chantiers de construction, etc.;

- dans les entreprises de construction en grande série : élaboration de nouveaux procédés : conception, prototypes, brevets, gestion des opérations conventionnelles ou expérimentales, surveillance, etc.;

- fabrication de matériaux ou de pièces de construction : recherche, développement, brevets, production et distribution des produits, etc.;

- financement et assurance des opérations de construction : analyse des programmes et des projets, vérification, etc.;

- contrôle public des opérations de construction : participation à des commissions, octroi de permis, vérification des chantiers de construction, etc.;

- gestion de l'espace dans les entreprises commerciales et industrielles : attribution, transformation, aménagement, entretien, etc.;

- gestion de l'espace dans les organismes public ou para-public, attribution, transformation, aménagement, entretien, etc.;

- conservation du patrimoine national;

- restauration et remise en état de vieux logements;

- création de comités consultatifs de citoyens : présentation du projet, organisation de mouvements de citadins préoccupés par les taudis, les bidonvilles, etc.[27]

Au Québec, les données révèlent que très peu de ces possibilités d'emploi ont été exploitées.[28] Par contre, certains bureaux d'architectes ont diversifié leurs activités selon le modèle décrit plus haut en y

intégrant des services d'urbanisme. Que de nombreux architectes n'utilisent pas leurs compétences laisse entrevoir qu'il y a du chemin faire pour redresser la situation. C'est d'ailleurs le sujet du chapitre 4.

Parmi les divers organismes public et privé qui requièrent des compétences en architecture, on peut citer :

- Travaux publics Canada : recherche technologique, services d'architecture, ressources, conception et construction;
- l'Agence canadienne de développement international : Division des ressources en génie civil;
- la Société canadienne d'hypothèques et de logement : Division de l'architecture et de l'urbanisme;
- les commissions scolaires;
- les associations d'intérêt public, sans but lucratif, et les coopératives de logements;
- les services d'aménagement et d'entretien des campus universitaires.

Possibilités d'emploi pour les urbanistes

De plus en plus, les urbanistes trouvent de l'emploi hors de leurs secteurs habituels d'activité qui n'absorbent plus comme autrefois un fort pourcentage des diplômés. Si la plupart trouvent un emploi compatible avec leur formation, il s'agit de plus en plus de fonctions diverses et couvrant de vastes domaines. Par ailleurs, certains choisissent de poursuivre leurs études ou d'enseigner.

Les données détaillées sur l'activité professionnelle des anciens étudiants de l'École d'urbanisme de l'université McGill illustrent les différentes orientations prises par les diplômés des années 1973 à 1983 (tableau 103). Environ 10 p. 100 d'entre eux ont choisi de poursuivre leurs études; un groupe assez appréciable a trouvé de l'emploi à l'étranger, mais on ignore s'il s'agit de Canadiens ou d'étrangers venus étudier au Canada et repartis à la fin de leurs études.

On constate une tendance générale vers une diversification croissante des emplois. Au Canada, le secteur public, et particulièrement les municipalités entre 1973 et 1977, a absorbé la majorité des diplômés; depuis 1977, divers ministères fédéraux et provinciaux en recrutent un nombre presque égal. Le nombre d'urbanistes-conseils indépendants a augmenté et l'emploi dans des bureaux d'urbanistes du secteur privé est plus fréquent.

On remarque que les urbanistes cherchent à compléter leurs études par un diplôme dans une autre discipline. Divers urbanistes ont souligné l'utilité de posséder plusieurs diplômes dans des disciplines comme le droit, l'administration publique, l'administration de la santé, le travail social, les affaires ou l'économie. Le développement économique national et international, la planification financière et administrative, la

Tableau 1-4

Expérience professionnelle - Anciens élèves de l'École d'urbanisme de McGill

	Femmes	
Année	Employeur	Secteur d'emploi
1973	Femme au foyer/animation communautaire	Travaux domestiques
1974	Ville de Toronto, urbaniste	Public, municipal
1975	Prudential; ensuite travaux domestiques	Privé, travaux domestiques
1976	Direction, Planification de l'énergie à San Josée	Public, international
	Ville de New-York, urbaniste	Public, international
	Thérapie par la danse	Privé
	Hong Kong, urbaniste principale	Public, international
1977	Aucune femme diplômée	
1978	Maîtrise en administration des affaires	Poursuite des études
	Doctorat - Princeton	Poursuite des études
	Ministère des Transports	Public, provincial
	Administration du pétrole et du gaz des terres du Canada	Public, fédéral
	Services immobiliers	Privé
	Ville de Mexico, urbaniste	Public, international
	Enseignement dans un collège communautaire	Enseignement
1979	Québec, Affaires municipales	Public, provincial
	École de service social	Poursuite des études
	Bureau d'experts-conseils, Montréal	Privé
	Association coopérative de quartiers, Montréal	Secteur des organismes sans but lucratif
	Bureau d'experts-conseils, New York,	Privé, international

Tableau 1-4 (suite)

	Femmes	
Année	Employeur	Secteur d'emploi
	Nouveau-Brunswick, directrice des Services d'urbanisme	Public, provincial
	Halifax, urbaniste régional	Public, municipal
1981	Restaurant	Privé
	Doctorat, Technion Institute	Poursuite des études
	Doctorat, Université de Montréal	Poursuite des études
1982	Ville de Toronto, urbaniste	Public, municipal
	Québec, Agriculture	Public, provincial
	Expert-conseil (est également avocat)	Privé
	Ministère des Pêches, Ottawa	Public, fédéral
	Ville d'Halifax, urbaniste	Public, municipal
	Bureau d'experts-conseils, Montréal	Privé
	Maîtrise en administration des affaires	Poursuite des études
1983	Expert-conseil, architecte/urbaniste	Privé
	Bureau d'experts-conseils en gestion	Privé
	Gouvernement de Trinidad	Public, international
	Expert-conseil en affaires économiques	Privé
	Projet Genesis	Secteur des organismes sans but lucratif
	Pétrole et gaz - Québec	Privé

Tableau 1-4 (suite)

	Hommes	
Année	Employeur	Secteur d'emploi
1973	International Business Machines	Privé
1974	Campus de l'université McGill, urbaniste	Privé
1975	Affaires indiennes (É.-U.), urbaniste	Public, international
	Doctorat, université Carleton et Relations intergouvernementales de l'Ontario	Public, provincial
	Ville de Hamilton, urbaniste	Public, municipal
1976	Enseignement, université McGill	Enseignement
	Expert-conseil en génie civil/urbanisme	Privé
	Bureau d'experts-conseils, Terre-Neuve	Privé
	British Boys Club	Secteur des organismes sans but lucratif, international
	É.-U., architecte/urbanisme	International
	Steinberg	Privé
	Doctorat, Nottingham et enseignement à l'Université du Ghana	Enseignement, international
1977	Châteauguay, urbaniste	Public, municipal
	Québec, ministère des Affaires culturelles	Public, provincial
	Ville d'Edmonton, chef des services immobiliers	Public, municipal
	Nouveau-Brunswick, expert-conseil	Privé
	Enseignement de l'urbanisme et de l'architecture dans un collège communautaire	Enseignement
	Doctorat, É.-U. et enseignement à l'Université de Caroline	Enseignement international
	Longueuil, Québec	Public, municipal

Tableau 1-4 (suite)

	Hommes	
Année	Employeur	Secteur d'emploi
1978	Esso, relations publiques	Privé
	Commission de la Capitale nationale	Public, fédéral
	Scarborough, urbaniste	Public, municipal
	Athènes, pratique privée	Privé, international
	Ville de Mexico, urbaniste	Public, international
	Québec, ministère des Affaires municipales	Public, provincial
	Gouvernement du Mexique	Public, international
1979	Québec, ministère des Affaires municipales	Public, provincial
	Agence canadienne de développement international (ACDI)	Public, fédéral
	Gouvernement du Nigéria	Public, international
	Expert-conseil en urbanisme	Privé
	Administration, Université du Québec (Rimouski)	Public
	Expert-conseil à Montréal	Privé
	Gouvernement de Panama	Public, international
	Expert-conseil en urbanisme	Privé
1980	Québec, ministère des Transports	Public, provincial
	Université du Cameroun	Enseignement, international
	Commission canadienne des transports	Public, fédéral
	Société canadienne d'hypothèques et de logement	Public, fédéral
	Commission de la Capitale nationale	Public, fédéral

Tableau 1-4 (suite)

	Hommes	
Année	Employeur	Secteur d'emploi
1981	Moncton, chef des services régionaux d'urbanisme	Public, provincial
	Mexico, expert-conseil	Privé, international
	Régie du logement	Public, provincial
	Expert-conseil, architecte/urbaniste	Privé
1982	Doctorat, Nottingham	Poursuite des études
	Ministère de l'Énergie, des Mines et des Ressources	Public, fédéral
	Québec, Régie du logement	Public, provincial
	North Bay, Ontario	Public, municipal
	Enseignement dans un collège communautaire	Enseignement
	Services sociaux (personnes âgées)	Public, municipal
	Église unie (ministre du culte)	Secteur des organismes sans but lucratif
	Territoires du Nord-Ouest	Public, territorial
1983	État du Connecticut	Public, international
	Armée	Public, fédéral
	Gouvernement de France	Public, international
	Irlande, avocat	Privé, international
	Compagnie de la Baie d'Hudson	Privé
	Société des terrains aéroportuaires (Mirabel)	Public, fédéral
	Gérant de restaurant	Privé
	Gouvernement de Malaisie	Public, international

planification des entreprises, l'aménagement de l'environnement, la planification des soins médicaux et des politiques sociales ont tous été mentionnés comme des domaines susceptibles de se développer.

La liste ci-après établie à l'aide des adresses des employeurs des membres de l'Institut canadien des urbanistes en 1983 permettra d'identifier des secteurs potentiels d'emploi pour les urbanistes :

- conseils de planification sociale;
- Association des municipalités de l'Ontario;
- Toronto Historical Board;
- services de conservation;
- commissions de transport;
- comités et fédérations de logement coopératifs;
- commissions scolaires;
- conseils de bibliothèques;
- comité des Nations-Unies;
- entreprises de services publics;
- ministères provinciaux de l'Environnement, de l'Énergie, des Affaires indiennes et du Nord et des Affaires culturelles;
- ministères fédéraux des Parcs, des Transports, des Affaires indiennes et du Nord; la Société canadienne d'hypothèques et de logement l'Agence canadienne de développement industriel.

CONCLUSION

Dans ce chapitre, nous avons établi une base d'évaluation des possibilités d'emploi pour les femmes en architecture et en urbanisme. Après avoir décrit la croissance relative des deux professions et établi son rapport avec les tendances économiques et politiques générales, nous pouvons commencer à saisir les limites et le champ d'activité traditionnel dans lesquels les urbanistes et les architectes se situent. Jusqu'à récement la carrière idéale pour l'architecte consistait à travailler dans un bureau d'architectes-conseils dans la conception de grands immeubles pour les secteurs privé et public, tandis que l'urbaniste cherchait dans les administrations municipales et provinciales un emploi relié à la réglementation sur l'expansion et la modification de l'utilisation des terrains.

En raison du sérieux ralentissement des investissements dans la construction immobilière et des mesures destinées à limiter la croissance de l'emploi dans le secteur public, architectes et urbanistes ont dû envisager la possibilité d'emplois non traditionnels. D'une part, de nombreux architectes soulignent le lien étroit entre leur profession et les autres aspects des secteurs de l'aménagement et de la construction, et d'autre part, les urbanistes se rendent compte des avantages d'une spécialisation plus poussée.

NOTES

1. Higgins, 1977.
2. Verges-Escuin, 1980.
3. Ibid.
4. Page & Lang, 1977
5. Ceci est particulièrement vrai dans le cas des femmes. Voir Beaumont, 1983.
6. Les renseignements sur l'affiliation à l'Institut royal d'architecture du Canada ont été fournis par Madame S. Spriggens.
7. Ibid.
8. Ibid.
9. Audet, totalisations spéciales.
10. Données recueillies auprès de Madame Spriggens.
11. Institute royal d'architecture du Canada 1981, page 7.
12. Selon les données fournies par Madame Spriggens, en 1984, 36 p. 100 des architectes inscrits résidaient en Ontario et 30 p. 100 au Québec.
13. Verges-Escuin, 1980.
14. Peter Barnand Associates, 1979.
15. Rapports annuels de la Commission de la Fonction publique, de 1975 à 1982.
16. Liste des membres de l'Institut canadien des urbanistes, 1983.
17. Groupe d'étude de l'avenir de la profession d'urbaniste, 1982.

18. Higgins, 1977.

19. Groupe d'étude de l'avenir de la profession d'urbaniste, 1982.

20. Données estimatives avancées par un professeur de l'École d'architecture de Carleton.

21. Tausig, 1983.

22. Groupe d'étude de l'avenir de la profession d'urbaniste, 1982.

23. Ibid.

24. Verges-Escuin, 1980; Wolfe, 1983.

25. Verges-Escuin, op. cit.

26. Ibid.

27. Ibid.

28. Audet, totalisations spéciales.

CHAPITRE II

LES FEMMES EN ARCHITECTURE ET EN URBANISME - TENDANCES PASSÉES ET PERSPECTIVES D'AVENIR

Le chapitre I décrivait les facteurs généraux d'offre et de demande qui influeront sur les possibilités d'emploi de tous les architectes et urbanistes sans tenir compte des différences de sexe. Par contre, isolément, ce type d'analyse globable peut induire gravement en erreur étant donné que l'expérience d'emploi et le rapport des femmes avec l'ensemble des salariés sont très différentes de celles des hommes.

Dans le présent chapitre, nous évaluons l'influence que pourrait avoir ce rapport sur les possibilités d'emploi pour les femmes, en architecture et en urbanisme. Nous examinerons les situations passée et présente des femmes dans ces deux professions (taux d'activité, niveaux d'étude et de traitement et concentration par secteur géographique et secteur d'emploi) que nous comparerons ensuite avec la situation des hommes. Les divergences sont expliquées par les expériences différentes sur les marché du travail, par le fait que les responsabilités domestiques tendent à échoir aux femmes et, dans certaines circonstances, par des pratiques discriminatoires. À la fin, nous évaluons l'incidence des écarts relevés dans le passé sur les possibilités d'emploi des femmes dans l'avenir.

Tendances dans l'emploi, de 1971 à 1983

Comme l'illustre le tableau 2-1, en 1980, les femmes ne représentaient qu'un faible pourcentage des architectes et urbanistes. Au cours de la décennie précédente, leur taux d'activité en architecture s'est élevé d'à peine 3 p. 100 à presque 9 p. 100. En urbanisme, le pourcentage des femmes était quelque peu plus élevé : environ 10 p. 100 en 1976 et 19 p. 100 en 1981.

Comparativement aux femmes dans d'autres professions, les femmes architectes et urbanistes confirmées ont sans équivoque été des " innovatrices " selon la classification adaptée par Devereaux et Rechnitzer :

1. Les domaines traditionnels sont ceux où les femmes dominent (65 p. 100 ou plus des diplômés sont des femmes, par exemple, les sciences infirmières, l'enseignement).

2. Les domaines modérés sont ceux où elles constituent de 31 à 64 p. 100 des diplômés (par exemple, la biologie, la géographie).

3. Les domaines novateurs sont ceux où elles sont nettement minoritaires (moins de 30 p. 100, par exemple, le génie, la médecine).

Contexte historique

Souvent, la femme qui étudiait l'architecture ou l'urbanisme était la seule femme dans sa classe. Elle était entrée dans une école spécialisée

en dépit des barrières imposées par les conseillers scolaires, le personnel chargé des inscriptions, les enseignants et les parents qui pensaient que les filles ne possédaient pas un capacité suffisante en mathémathiques, en physique et en analyse abstraite tridimensionnelle. L'association de l'architecture et de l'urbanisme avec la profession d'ingénieur qui a prévalu jusque dans les années 1960 a servi à renforcer la connotation " masculine " donnée à ces deux professions.

A partir du milieu des années 1960, la vulgarisation de l'architecture et de l'urbanisme, alliée à la croissance de l'investissement dans la construction immobilière, a contribué à changer les perceptions du public. L'aspect artistique et créatif de l'architecture et l'importance sociale que peuvent prendre et l'architecture et l'urbanisme ont modifié les opinions au point qu'on a admis que les deux professions pouvaient convenir aux femmes.[3] Au début des années 1970, l'accès aux études en architecture et en urbanisme a été facilité pour les femmes. Selon des données tirées des registres des universités,[4] le nombre de femmes diplômées a augmenté graduellement depuis 1971. En 1983, il atteignait environ 30 p. 100 de tous les diplômés en architecture et en urbanisme.

Les chiffres compilés par Travail Canada en 1983 confirment ces conclusions. Le taux d'inscription des femmes dans les écoles d'urbanisme et d'architecture[5] a, depuis 1974, été en progression constante. Néanmoins ces professions demeurent dominées par les hommes. Si on établit la liste des domaines d'études selon le pourcentage d'étudiantes inscrites en 1980-1981, on constate que seuls la dentisterie, le génie et la foresterie recrutent moins de femmes. Bien que le nombre de femmes et en urbanisme soint faible, (environ 1,3 p. 100 du nombre total des étudiants) l'influence de ces professions sur la vie quotidienne de tous en fait un sujet d'intérêt universel[6].

En raison de l'arrivée tardive des femmes dans les pofessions étudiées, on peut s'attendre à quelques différences de situation et de rémunération entre hommes et femmes. On ne peut dire avec certitude si ce seul facteur explique les écarts considérables qui existent. Dans la section suivante, nous évaluons certains indices tirés de diverses sources statistiques, de divers documents et des interviews.

Les femmes en architecture

Les femmes ne représentent qu'une faible proportion (9 p. 100) des architectes. Dans toute analyse, il faut aussi tenir compte du fait que la majorité d'entre elles n'ont entrepris leur carrière dans ce domaine qu'après 1971 et qu'elles se trouvent donc encore aux échelons les plus bas.

Rémunération

Au Canada, une femme architecte gagne nettement moins qu'un homme qui occupe un emploi équivalent à plein temps toute l'année, soit 21 562 $ comparativement à 28 896 $ (tableau II-1). La différence dans le nombre d'années d'expérience en est probablement la raison principale : en 1971, seulement 3 p. 100 des architectes étaient des femmes. Une enquête menée par

interviews au Québec auprès de 31 femmes architectes et de leurs employeurs confirme que les salaires sont généralement établis en fonction du nombre d'années d'expérience.[7]

Situation d'emploi

La raison de l'écart important entre le pourcentage d'hommes et celui de femmes occupant des postes à plein temps toute l'année est plus complexe (voir tableau II-1). Le nombre d'hommes architectes travaillant à plein temps était supérieur d'environ 15 p. 100 à celui de tous les travailleurs de sexe masculin ayant un emploi à plein temps. Chez les femmes architectes, ce pourcentage n'était que très légèrement supérieur (2 p. 100) malgré que la proportion de femmes travaillant à plein temps était de 11 p. 100 moindre.

Il y a au moins deux explications possibles à cette situation. Les architectes qui possèdent moins d'expérience n'arrivent pas, règle générale, à trouver un emploi à plein temps, à cause de la faible demande pour des services d'architecte. Il se peut aussi que les très longues heures de travail nécessaires pour réussir sa carrière découragent les femmes qui ont charge d'enfants. Certains faits qui viennent étayer cette hypothèse sont énumérés ci-après.

D'après les résultats d'une enquête menée au Québec, sur les 29 femmes architectes qui avaient des enfants, 21 avaient interrompu leur carrière ou pensaient le faire au moment de l'enquête[8] et 60 p. 100 estimaient que les obligations parentales étaient un obstacle à leur carrière.[9] Plusieurs avaient choisi de travailler à temps partiel acceptant des contrats privés, cela leur semblant la solution la plus pratique. Elles ont toutefois émis de sérieuses réserves au sujet de ce régime d'emploi en raison du faible revenu que cela leur apporte. L'une d'elles a également fait remarquer que le travail qui leur est réservé est moins intéressant et moins stimulant que celui offert aux employés à plein temps, ce qui restreint d'autant leurs futures occasions d'emploi.

La recherche de Jooste a révélé que les femmes possédant leur propre bureau ou associées à un bureau d'architectes avaient plus de chances de réussir si elles étaient mariées avec un architecte qui a lui-même réussi.[10] Plusieurs personnes que nous avons interviewées nous ont confirmé, d'après leur expérience, la véracité de cette conclusion. Cette situation tient au fait que, contrairement à celles qui n'ont pas un conjoint architecte, ces femmes peuvent, malgré leur absence, travailler à temps partiel sans rompre les liens avec le bureau et sans perdre leur poste.

Répartition géographique

Plus d'un tiers des femmes architectes travaillaient au Québec où elles bénéficiaient d'un salaire plus élevé, travaillaient à plein temps en plus grand nombre et avaient une situation d'emploi qui se rapprochait le plus de celle de leurs collègues masculins. Un fort pourcentage de femmes architectes était employé dans le secteur public.[11] Les femmes que nous avons interviewées au Québec ont déclaré que les programmes d'action positive et le mouvement féministe avaient un impact énorme sur l'emploi des femmes en général, et que pour une femme choisir la profession d'architecte

Tableau II-1

Situation d'emploi, Canada et certaines provinces

Architectes et urbanistes - Hommes

Canada

Profession	Nombre total	Nombre de personnes occupées	%	Nombre de personnes en chômage	%
Architectes	6 960	6 870	98.71	90	1.29
Urbanistes	4 790	4 655	97.18	135	2.82

Architectes et urbanistes - Femmes

Canada

Profession	Nombre total	Nombre de personnes occupées	%	Nombre de personnes en chômage	%
Architectes	640	615	96.09	25	3.91
Urbanistes	1 115	1 040	93.27	75	6.73

Source : Statistique Canada, Revenu d'emploi par profession pour les personnes qui ont travaillé en 1980, n° 92-930 au catalogue.

Tableau II-2

Semaines travaillées par les personnes actives, 1980, Canada et certaines provinces

Architectes et urbanistes - Hommes

Canada

Profession	Nombre total	Nombre de personnes occupées	%	Nombre de personnes en chômage	%
Architectes	7 060	5 230	74.08	5 085	72.03
Urbanistes	4 965	3 555	71.60	3 435	69.18
Toutes professions	7 378 835	4 441 635	60.19	4 241 680	57.48

Architectes et urbanistes - Femmes

Canada

Profession	Nombre total	Nombre de personnes occupées	%	Nombre de personnes en chômage	%
Architectes	685	305	44.53	285	41.61
Urbanistes	1 175	680	57.87	610	51.91
Toutes professions	5 230 355	2 558 790	48.92	2 078 660	39.74

Source : Statistique Canada, Revenu d'emploi par profession pour les personnes qui ont travaillé en 1980, n° 92-930 au catalogue.

Tableau II-2 (suite)

Architectes et urbanistes - Hommes

Ontario

Profession	Nombre total	Nombre de personnes occupées	%	Nombre de personnes en chômage	%
Architectes	2 380	1 820	76.47	1 780	74.79
Urbanistes	1 895	1 425	75.20	1 375	72.56
Toutes professions	2 672 185	1 709 920	63.99	1 631 240	61.05

Architectes et urbanistes - Femmes

Ontario

Profession	Nombre total	Nombre de personnes occupées	%	Nombre de personnes en chômage	%
Architectes	Les chiffres sont trop minimes pour être dignes de foi				
Urbanistes	560	355	63.39	315	56.25
Toutes professions	2 004 445	1 043 755	52.07	8 412 25	41.97

Source : Statistique Canada, Revenu d'emploi par profession pour les personnes qui ont travaillé en 1980, n° 92-930 au catalogue.

Tableau II-2 (suite)

Architectes et urbanistes - Hommes

Québec

Profession	Nombre total	Nombre de personnes occupées	%	Nombre de personnes en chômage	%
Architectes	1 950	1 370	70.26	1 310	67.18
Urbanistes	690	415	60.14	390	56.52
Toutes professions	1 874 140	1 109 375	59.19	1 064 485	56.80

Architectes et urbanistes - Femmes

Québec

Profession	Nombre total	Nombre de personnes occupées	%	Nombre de personnes en chômage	%
Architectes	250	100	40.00	100	40.00
Urbanistes	Les chiffres sont trop minimes pour être dignes de foi				
Toutes professions	1 243 930	620 165	49.86	526 095	41.29

Source : Statistique Canada, Revenu d'emploi par profession pour les personnes qui ont travaillé en 1980, n° 92-930 au catalogue.

Tableau II-3

Revenu de l'emploi pour les personnes actives, 1980, Canada et certaines provinces

Architectes et urbanistes - Hommes

Canada

Profession	Revenu moyen	Par rapport au revenu moyen - toutes professions	Revenu d'emploi moyen à plein temps toute l'année	Par rapport au revenu moyen - toutes professions
	$	%		%
Architectes	25 917	152.56	28 896	134.77
Urbanistes	28 501	167.77	32 188	150.12
Toutes professions	16 988		21 441	

Architectes et urbanistes - Femmes

Canada

Profession	Revenu moyen	Par rapport au revenu moyen - toutes professions	Revenu d'emploi moyen à plein temps toute l'année	Par rapport au revenu moyen - toutes professions
	$	%		%
Architectes	14 585	164.56	21 652	158.31
Urbanistes	15 368	173.40	20 811	152.16
Toutes professions	8 863		13 677	

Source : Statistique Canada, Revenu gagné par les personnes actives en 1980 n° 92-930 au catalogue.

Tableau II-3 (suite)

Ontario — Architectes et urbanistes - Hommes

Profession	Revenu moyen	Par rapport au revenu moyen - toutes professions	Revenu d'emploi moyen à plein temps toute l'année	Par rapport au revenu moyen - toutes professions
	$	%		%
Architectes	25 998	150.11	28 434	130.68
Urbanistes	23 675	136.70	27 403	125.94
Toutes professions	17 319		21 758	

Ontario — Architectes et urbanistes - Femmes

Profession	Revenu moyen	Par rapport au revenu moyen - toutes professions	Revenu d'emploi moyen à plein temps toute l'année	Par rapport au revenu moyen - toutes professions
	$	%		%
Architectes	Les chiffres sont trop minimes pour être dignes de foi			
Urbanistes	16 267	184.54	19 950	
Toutes professions	8 815		13 554	

Source : Statistique Canada, Revenu gagné par les personnes actives en 1980 n° 92-930 au catalogue.

Tableau II-3 (suite)

Architectes et urbanistes - Hommes

Québec

Profession	Revenu moyen	Par rapport au revenu moyen - toutes professions	Revenu d'emploi moyen à plein temps toute l'année	Par rapport au revenu moyen - toutes professions
	$	%		%
Architectes	26 331	160.87	30 097	146.81
Urbanistes	20 949	127.99	28 868	140.82
Toutes professions	16 368		20 500	

Architectes et urbanistes - Femmes

Québec

Profession	Revenu moyen	Par rapport au revenu moyen - toutes professions	Revenu d'emploi moyen à plein temps toute l'année	Par rapport au revenu moyen - toutes professions
	$	%		%
Architectes	16 958	178.28	26 678	191.72
Urbanistes	Les chiffres sont trop minimes pour être dignes de foi			
Toutes professions	9 512		13 915	

Source : Statistique Canada, Revenu gagné par les personnes actives en 1980 n° 92-930 au catalogue.

était devenu presque " une mode ". Une architecte confirmée ayant travaillé au Québec et en Ontario rapportait qu'elle avait été beaucoup mieux acceptée par ses confrères du Québec. L'absence de congé de maternité payé est un sujet de préoccupation pour les femmes travaillant sous contrat dans des bureaux privées. En effet, 10 des 29 mères interviewées dans le cadre de l'enquête de Fontaine n'ont par prise de congé de maternité et 9 autres ont pris un congé sans traitement.[12]

Les femmes en urbanisme

La présence des femmes dans le domaine de l'urbanisme remonte à plus loin. Elles y sont donc plus nombreuses qu'en architecture. Bien qu'elles soient là aussi aux échelons les plus bas elles le sont de façon moins prononcée qu'en architecture. En 1976, 10 p. 100 des urbanistes étaient des femmes[13].

Rémunération

Il est étonnant que l'écart de revenu entre hommes et femmes occupant des postes à plein temps toute l'année soit plus grand en urbanisme qu'en architecture, soit 12 000 $ et 7 000 $ respectivement. Peut-être est-ce parce qu'en 1980, un urbaniste confirmé gagnait plus qu'un architecte qui devait faire face à une concurrence énorme. Ceci réduit la validté des comparaisons.[14] Il se pourrait aussi que cela soit dû à une certaine discrimination au niveau du recrutement et des promotions.

Les données quantitatives ne peuvent servir à juger de la capacité relative des hommes et des femmes à se mériter des promotions et à atteindre des niveaux de traitement à la mesure de leur compétence et de leur formation. Pour son analyse des données de 1976 effectuée selon le sexe, Atkins a utilisé des totalisations à double entrée comparant rang professionnel et rémunération pour des niveaux équivalents d'études et d'expérience en urbanisme.[15] D'après ces résultats, les femmes n'occupaient pas des postes comparables à ceux de leurs confrères, même avec des niveaux d'études et d'expérience équivalents. Cependant, ces tendances ne sont pas significatives d'un point de vue statistique. Mehak, qui a procédé par analyse régressive pour expliquer le revenu actuel des urbanistes, n'a pu établir que le sexe était une variable déterminante.[16]

Plusieurs femmes ont remarqué au'aux échelons supérieurs de direction, elles subissaient de la discrimination.[17] Quelques-unes ont laissé entendre que la discrimination est particulièrement prononcée lorsque la négociation avec des membres de l'industrie de la construction, industrie dominée par les hommes, fait partie de leurs fonctions.

Certaines anecdotes confirment cette observation. A une diplômée en urbanisme interviewée pour un poste d'expert-conseil, on fit remarquer qu'elle était la meilleure des trois candidats, mais elle n'obtint pas le poste. Au candidat retenu (un homme) on explique : " une femme ne peut pas aller négocier un contrat engageant des millions de dollars dans un bar "! On a refusé à une architecte confirmée un poste dans une société d'aménagement sous prétexte que les hommes " n'aimeraient pas travailler pour une

femme ". Plusieurs femmes ont également fait remarquer que leur exclusion du " cercle des gars ", aussi bien dans le secteur public que privé, les avait probablement empêchées de mener leur carrière plus loin qu'elles ne l'on fait.

Situation d'emploi

La différence de 17 p. 100 entre le nombre d'hommes et le nombre de femmes travaillant à plein temps et toute l'année en urbanisme, comparativement à la différence de 30 p. 100 que l'on trouve chez les architectes, laisse supposer que la situation est un peu moins difficile en urbanisme. Jooste se demande si ce n'est pas ce qui incite tant de femmes architectes à devenir urbanistes.[19] L'écart est néanmoins important. D'après les données recueillies, il semble que le poids des responsabilités familiales pousse aussi les femmes urbanistes à choisir un emploi à temps partiel.

Les fonctions de l'urbaniste, comme celles de l'architecte, impliquent souvent des journées de travail plus longues que la normale. Par exemple, une urbaniste n'a pris que dix jours de congé de maternité à la naissance de chacun de ses trois enfants. Les urbanistes qui traitent directement avec le public doivent souvent assister à des réunions le soir. Dans de nombreux cas, voyager la nuit est une exigence du poste. Ces caractéristiques sont en général incompatibles avec les horaires des garderies, une organisation fixe de la garde des enfants et les obligations de parents.

Certaines femmes décident de quitter leur travail pendant quelques années lorsque leurs enfants sont en bas âge afin d'éviter ces problèmes Atkins croit que c'est l'une des principales raisons pour laquelle son analyse des données de 1976 a révélé que la rémunération et le niveau de poste des femmes étaient inférieurs à ceux de leurs collègues masculins ayant la même formation et les mêmes antécédents de travail.[20]

Si dans son analyse de régression d'un échantillon de 1982 des membres de l'Institut canadien des urbanistes, Mehak n'a pas réussi à déterminer que les variables nombre d'enfants à charge, ou durée totale du chômage contribuaient d'une manière significative à expliquer le revenu actuel dans les différents modèles utilisés[21], nos entretiens avec plusieurs femmes urbanistes nous ont permis de déceler un conflit entre, le lieu de travail et la garde des enfants.

Certaines femmes ont quitté leur emploi à plein temps à la naissance de leurs enfants mais elles ont maintenu des liens avec la profession afin de faciliter leur retour. Pour plusieurs, la solution a été de travailler sous contrat et à temps partiel. Mais cette solution n'est possible qu'à deux conditions : d'abord, il faut être suffisamment reconnu dans le domaine pour s'attirer des offres de travail; deuxièment, il ne faut pas avoir besoin d'un certain niveau minimum de revenu, car le marché des contrats fluctue énormément.

Le travail à temps partiel a représenté une autre solution que de son côté, le secteur public n'a pas encouragée. Une femme a tenté d'organiser le partage des tâches d'un poste supérieur d'urbaniste. Sa proposition a été rejetée sous prétexte qu'un urbaniste supérieur doit être au travail chaque jour afin d'assurer la continuité des relations avec le

public. Elle croyait pouvoir d'assurer cette continuité avec un collègue, mais sa proposition n'a quand même pas été très sérieusement prise en consideration. Aucun poste d'urbaniste à temps partiel n'a été trouvé dans le secteur public.

Nous avons interviewé plusieurs femmes urbanistes-conseils travaillant à temps partiel. Bien que d'un point de vue personnel elles soient satisfaites de cet arrangement, elles savent que cette solution nuira probablement à leur carrière. L'une d'elles, par exemple, n'a pu prendre part à d'importantes négociations portant sur certains problèmes d'urbanisme. Là aussi on a soulevé la question de la continuité et de la responsabilité devant les clients.

Répartition géographique

Toutes proportions gardées, il est plus difficile pour les femmes urbanistes de trouver de l'emploi en Ontario que pour les hommes. D'après les données recueillies au cours des interviews, les femmes sont assez bien représentées dans le secteur public des grandes villes. Cependant, dans les plus petites municipalités, les hommes dominent largement en nombre. On nous a donné deux explications à cet état de fait. Premièrement, dans les petites villes, les autorités opposent une plus forte résistance à traiter avec des femmes occupant des postes supérieurs. Deuxièmement, il n'est pas toujours possible aux femmes mariées de venir s'y installer car leurs obligations d'épouses l'emportent sur leurs possibilités de carrière.

Conclusion

Il est évident que la situation d'emploi et la rémunération des femmes ne sont pas équivalents à celles des hommes. Cela peut s'expliquer en partie par l'entrée tardive des femmes dans ces deux domaines. Néanmoins, certains faits laissent supposer qu'en architecture et en urbanisme, deux autres facteurs contribuent également à cette situation. Le premier a trait aux difficultés que beaucoup de femmes éprouvent à concilier leurs responsabilités de mères et leur activité professionnelle à plein temps. Malgré leur percée sur le marché du travail, les femmes continuent à assumer une part nettement plus lourde des responsabilités familiales que les autres membres de la famille. [22]Dans les postes qui requièrent une présence en nombre d'heures supérieure à la moyenne quotidienne ainsi que la capacité de résoudre sur-le-champ des problèmes de dernière minute, les soins aux enfants entravent souvent la poursuite de la carrière des mères.[23] Ces tendances générales se sont reflétées dans les différences des situations d'emploi des hommes et des femmes.

Celles qui avaient les moyens financiers pour le faire, pouvaient adopter des solutions telles que l'absence temporaire de la profession, l'emploi à temp partiel ou l'exercice privé. Par contre, pour certaines architectes du secteur privé, même le congé de maternité n'était pas possible.

Le second facteur qui nuit à l'avancement des femmes architectes et urbanistes est la discrimination à laquelle elles font face lorsqu'elles atteignent les échelons supérieurs et lorsqu'elles occupent des postes qui nécessitent la négociation directe de contrats importants avec des

représentants des secteurs privé et public. Tous ceux avec qui nous en avons discuté ont souligné que les circonstances varient selon les personnalités en cause mais qu'elles deviennent des plus difficiles lorsqu'il s'agit de transiger avec des entrepreneurs du secteur privé et les autorités des petites villes.

Toute évaluation réaliste des perspectives d'emploi pour les femmes en architecture et en urbanisme devra tenir compte de l'importance que prendront ces tendances à long termes. Dans la section qui suit, nous évaluerons, à la lumière des expériences des femmes dans ces domaines, les perspectives d'emploi présentées au chapitre 1. Nous traiterons plus particulièrement de l'indicdence possible de ces expérience sur leurs possibilités d'emploi dans des postes non traditionnels.

Au chapitre 3, nous traitons des préoccupations féministes au sujet de l'environnement construit et de l'effet que pourrait exercer le féminisme sur les politiques concernant la garde des enfants et les conditions de travail qui permettraient une participation équitable des femmes et des hommes à la vie professionnelle et familiale.

Perspectives d'emploi pour les femmes en architecture et en urbanisme

La nécessité croissante d'envisager l'emploi de personnes qualifiées en urbanisme et en architecture dans des domaines non traditionnels a été l'un des thèmes importants du premier chapitre. Pour les architectes, il s'agit d'élargir leur champ d'activité au sein du secteur de la construction et d'envisager divers aspects de la construction, du développement, de la maintenane et de la rénovation. Quant aux urbanistes, il leur faut s'éloigner des fonctions traditionnelles de planification de l'utilisation des terrains pour aborder de nouveaux secteurs tels que les études d'impact socio-économique, la planification de l'économie, de l'environnement, des politiques sociales et des politiques relatives à la santé, et la planification financière, administrative et celle des entreprises. Nous avons relevé les avantages qu'offrent ensemble un diplôme en urbanisme et un autre diplôme professionnel. La présente section évalue les chances qu'auront les femmes urbanistes et architectes de profiter de ces possibilités d'emploi non traditionnels.

Perspectives en architecture

Que les architectes travaillent dans un plus large éventail de domaines connexes à la construction, affectera particulièrement les femmes. Les futures diplômées devront travailler plus étroitement avec les entrepreneurs et les équipes de travailleurs, à la fois sur le chantier et dans les bureaux. En dépit des programmes d'action positive et des exemples de femmes qui ont réussi, les préjugés selon lesquels les femmes ont incapables " de négocier dans un bar un contrat engageant des millions de dollars ", de diriger des ouvriers ou de travailler sur un chantier sont encore bien vivants.

Il reste encore beaucoup à faire pour promouvoir la présence des femmes dans ces secteurs d'emploi. On peut y arriver en encourageant les programmes d'action positive dans le secteur privé[24] et en informant le public des possibilités d'emploi qu'offrent ces secteurs.

Pour terminer sur une note plus optimiste, il faut ajouter que les femmes architectes semblent détenir certains avantages sur leurs confrères. Plusieurs professeurs d'université et architectes ont fait remarquer que dans l'ensemble, les femmes sont de meilleurs étudiants, qu'elles sont plus sérieuses et font preuve en général d'un esprit beaucoup plus " pratique ". Une architecte a signalé que ses employées étaient capables de travailler avec moins de surveillance et de concilier plus de variables dans la résolution de problèmes que les hommes. Un autre avantage pour celles qui ont des enfants tient au fait que certains aspects moins attrayants de la construction sont également ceux qu'ils faut traiter entre 9h et 17h. Malgré tous ces avantages, les barrières à surmonter sont énormes. Il faudra l'action concertée des groups intéressés ainsi que la motivation individuelle pour que les femmes joignent en grand nombre ces secteurs d'emploi. A ce sujet, le chapitre 4 présente plusieurs recommandations.

Perspectives en urbanisme

On a recommandé plus tôt de combiner des études en urbanisme à un diplôme dans un autre domaine et de s'éloigner des postes traditionnels de planification. Selon les données recueillies au cours des interviews et les dossiers des anciens étudiants de l'université McGill, les femmes choisissent plus souvent de poursuivre leurs études tandis que les hommes acceptent plus facilement des postes dans des régions éloignées.

On a aussi remarqué que les femmes ont tendance à choisir des postes " faciles ", plus axés sur l'aspect social de l'urbanisme.[25] Atkins suppose que cette orientation particulière a pu contribuer au peu de promotions qu'elles obtiennent. Toutefois, on reconnaît de plus en plus les avantages de ce type d'orientation. Parker-Martin prétend qu'en même temps que notre société " industrielle " se transforme en société " postindustrielle ", il se produit un changement de pensée qui fera que les anciens modèles axés sur la réussite personnelle seront moins courants que les modèles plus récents basés sur le travail en équipe qui s'apparentent davantage aux approches de l'urbanisme social.[26]

NOTES

1. Voir par exemple Armstrong et Armstrong, 1978; Boulet et Lavallée, White, 1983.

2. Devereaux et Rechnitzer, 1980.

3. Voir par exemple, Berkeley, 1980; Mehak, 1983; Torre, 1977a.

4. On a demandé aux administrateurs d'université quelle était la proportion d'étudiants et d'étudiantes dans les classes de finissants, par année. Malgré le fort pourcentage de réponses, il en manquait suffisamment pour limiter la valeur des conclusions, particulièrement en regard des statistiques de Travail Canada.
5. Travail Canada, 1983.

6. Cette question fera l'objet d'un exposé plus détaillé au chapitre 3.

7. L'Ordre des architectes du Québec/Fontaine, 1983.

8. Ibid.

9. Ibid.

10. Jooste, 1977.

11. L'Ordre des architectes du Québec/Fontaine, 1983.

12. Ibid.

13. Page et Lang, 1977.

14. Ibid.

15. Mehak, 1983.

16. Atkins, 1979/1980; Mehak, 1983.

17. Mehak, 1983.

18. Beaumont, 1983.

19. Hypothèse avancée par Jooste, basée sur plusieurs années d'observation desfemmes architectes.

20. Atkins, 1979/1980.

21. Mehak, 1983.

22. Armstrong et Armstrong, 1978; White, 1983.

23. Boulet et Lavallée, 1981.

24. Mais, selon un article paru dans l'Ottawa Citizen et cité dans Speaking Out 2, 3, 1984 :

    - entre 1979 et 1983, seulement 44 des 1 100 entreprises avec lesquelles le gouvernement fédéral est entré en communication ont accepté d'élaborer des programmes d'action positive;

    - des 700 employeurs ontariens avec lesquels le gouvernement provincial est entré en communication, seulement 228 ont mis sur pied des programmes d'action positive.

25. Parker-Martin, 1983.

26. Atkins, 1979/1980.

27. Parker-Martin, 1983.

CHAPITRE III

SOLUTIONS FÉMINISTES AUX PROBLÈMES D'ENVIRONNEMENT URBAIN INCIDENCES SUR L'EMPLOI

Jusqu'ici, nous avons analysé les perspectives d'emploi des femmes strictement en fonction des changements prévus dans l'économie et par rapport à la nature des investissements dans la construction immobilière. Nous nous sommes attachés à évaluer la capacité relative des femmes à profiter des nouvelles possibilités d'emploi qu'entraîneraient ces changements.

Nous traitons à présent des répercussions sur l'emploi des femmes d'un mouvement social parallèle, le féminisme, et particulièrement de l'influence qu'il peut exercer sur les politiques relatives à l'environnement construit. Nous décrivons brièvement la perception féministe du mécanisme décisionnel en ce qui concerne l'environnement urbain, et nous exposons succintement comment ce mécanisme nuit aux femmes. On y trouvera plusieurs solutions " féministes " aux problèmes décrits, illustrant par la même occasion trois niveaux d'intervention offerts aux femmes pour mieux adapter l'environnement urbain à leurs besoins. Nous évaluons les nouvelles possibilités d'emploi que pourraient entraîner les solutions qu'elles proposent. Enfin nous étudions comment intégrer les préoccupations féministes au processus de prise de décisions dans les secteurs public et privé. Nous verrons alors comment cela modifie la nature des emplois.

L'environnement urbain : Perspective féministe

Si au début des années 1970, peu d'ouvrages, canadiens et américains, sur l'incidence de l'environnement urbain sur les femmes étaient publiés, on en trouve aujourd'hui une bonne quantité.[1] Bon nombre de ces études tentent de déterminer l'effet sur les possibilités, les choix et les modes de vie des femmes de la structure typique des villes nord-américaines (c'est-à-dire un centre-ville à forte densité de population et des banlieues étendues) et de ses composants (c'est-à-dire le logement, les installations commerciales, les zones industrielles).

Selon ces études, un modèle très rigide des caractéristiques et des besoins des femmes a été crée et de nombreuses femmes ont été désavantagées du fait qu'elles " n'y correspondaient pas ". D'après Gerda Wekerle,

> " La ville canadienne est pensée par des hommes pour des hommes. Non seulement il y a très peu de femmes urbanistes ..., mais si nous examinons la conception de l'habitat, l'aménagement des quartiers, l'organisation des réseaux de transport, il apparaît que ceux-ci sont toujours fondés sur l'hypothèse que la plupart des femmes restent à la maison à plein temps et que le modèle familial prédominant est la famille nucléaire.[2] "

Selon Gerda Wekerle deux aspects des politiques urbaines actuelles nuisent particulièrement aux femmes : la planification des transports et les règlements de zonage résidentiel. Elle signale en particulier que :

> " Les femmes étant très dépendantes des moyens de transport en commun, leur accès à un emploi ainsi que leur champ de recherche d'emploi s'en trouve réduit. Les femmes qui travaillent sont soumises à de dures contraintes de temps, car elles doivent aussi assurer les travaux domestiques et le soins des enfants. Elles s'efforcent donc de réduire la durée de leurs déplacements et la distance entre leur résidence et leur lieu de travail, limitant ainsi leur choix d'emplois ou les rendant tributaires du marché local moins bien rémunéré[3]. "
>
> Les villes canadiennes sont basées sur une affectation très sélective des terrains, ce qui dessert les femmes. Le zonage exclut les emplois des quartiers résidentiels, rendant difficile pour les hommes et les femmes de combiner travail et rôle familial. Le zonage exige la construction de maisons unifamiliales sur de vastes terrains et exclut les unités familiales de coût moyen ou de faible ... Le zonage peut entraîner la planification de secteurs résidentiels à faible densité de population, dépourvus de magasins et d'emplois locaux[4]...

Gerda Wekerle et d'autres ont proposé diverses solutions aux conditions environnementales injustes dans lesquelles se trouvent les femmes. Ils proposent par exemple d'augmenter le nombre de femmes à tous les niveaux de l'architecture et d'urbanistne pour faire connaître les besoins réels des femmes et d'inciter les femmes à fabriquer elles-mêmes des milieux construits différents. Les solutions proposées vont de la création d'associations professionnelles aux mouvements de pressions et à la promotion d'initiatives indépendantes de femmes pour devenir constructeurs et entrepreneurs. Nous allons décrire brièvement plusieurs exemples canadiens et américains puis établir leur lien avec la question de l'emploi.

Perfectionnement professionnel

Récemment les femmes architectes et urbanistes au Canada se sont regroupées en associations, en partie parce qu'elles se sentent mal représentées par les associations officielles. Women in/and Planning est un groupe établi à Toronto dont la vocation est à la fois de traiter des préoccupations particulières des professionnelles de l'environnement et de promouvoir l'adaptation de l'environnement urbain aux besoins des femmes.[5]

À une conférence qui réunissait le groupe, une directrice de services d'urbanisme a déclaré :

> " J'espère que cette conférence débouchera sur la création d'un nouveau réseau de femmes urbanistes. Dans une certaine mesure, la création de ce groups a été une nécessité absolue, mais le groupe doit accueillir un plus grand nombre de membres pour fonctionner réellement comme un réseau, c'est-à-dire pour qu'il soit :
>
> 1. une source d'informations sur l'emploi;
> 2. un soutien pour les membres de échelons supérieurs;
> 3. un point de contact entre celles qui occupent des postes subalternes et celles qui occupent des postes supérieurs, qui serviront d'exemple, ce qui est impossible dans la plupart des bureaux;
> 4. un lieu de discussion sur l'évolution de l'environnement urbain avec celles qui peuvent intervenir dans les décisions relatives à l'urbanisme.[6] "

Aujourd'hui, cette directrice avoue être très déçue de la capacité de Women in/and Planning à promouvoir ces objectifs. Elle estime qu'actuellement on favorise plus sûrement l'accès des femmes à des postes supérieurs grâce aux activités de la section locale de l'Institut canadien des urbanistes. D'autres, par contre trouvent que le groupe est utile car il permet des échanges entre femmes urbanistes qui profitent ainsi de ces contacts personnels, tout en étant par ailleurs membres de l'Institut canadien des urbanistes.

Une " ligue de femmes architectes " a récemment été mise sur pied à Toronto. Plus récente, l'association en est encore à élaborer son mandat. Plusieurs personnes nous ont expliqué que la raison d'être de ces regroupements était l'impression que beaucoup de femmes avaient d'être subtilement tenues à l'écart de certains aspects de la profession d'architecte. Quelques membres se sont dites également très intéressées par la relation féminisme - architecture. Compte tenu du petit nombre de femmes architectes de l'Association, il n'est pas surprenant que la majorité des membres soit encore à l'université.

L'un des buts de cette association est d'organiser une série d'expositions et de concours pour faire connaître la présence des femmes en architecture. L'organisation réussie d'un concours de conception du Women's Cultural Building lui a conféré un profil prestigieux, plusieurs architectes et spécialistes de l'aménagement bien connues ayant accepté de fair partie du jury.[7]

Des " réseaux " d'échange d'informations et de conseils d'ordre professionnel sont certainement nécessaires au sein de professions où la majorité des postes supérieurs sont occupés par des hommes. C'est en faisant connaître des préoccupations communes que l'on réussira à faire tomber les barrières existantes. Si la plupart des membres estiment importantes certaines questions telles que le partage des tâches et les indemnités de congé parental, ensemble ils pourront amener la profession à accepter leurs demandes.[8]

Les femmes en tant que consommatrices : groupes de pression, études, résultats des politiques

À ce jour, seule une petite minorité s'est intéressée aux répercussions, sur la vie des femmes, des décisions relatives à l'environnement construit. Il faudrait organiser une campagne de pression beaucoup plus généralisées pour que l'on tienne compte dans les politiques d'urbanisme et de développement des conclusions de ce groupe. A cet effet, plusieurs démarches sont entreprises.

Dans une publication du Conseil canadien sur le développement social, intitulée " Les femmes et le logement ", il a été démontré que les femmes forment un fort pourcentage des consommateurs et qu'il serait sage que les promoteurs-constructeurs de logements étudient plus sérieusement leurs besoins[9]. La recherche pour cette publication a été subventionnée par le Programme d'encouragement de la Société canadienne d'hypothèques et de logement (SCHL), comme l'ont été plusieurs études sur les besoins en logement des familles monoparentales canadiennes.[10] Cette étude a, entre autres, suscité un débat au sein de la Division des politiques de la SCHL pour déterminer si les " femmes " étaient un groupe distinct d'utilisateurs de logement.

Le Women in/and Planning Group a lancé un mouvement de pression en présentant au Comité d'action nationale de 1984 sur le statut de la femme une résolution appuyant les progammes de logements sans but lucratif. À ce jour, les grandes associations féministes au Canada n'ont pas encouragé la recherche sur l'amélioration de la situation de la femme en milieu urbain. Ces préoccupations ne semblent pas aussi évidente que d'autres revendications, ce qui n'est pas surprenant étant donné la complexité des processus d'intervention sur l'environnement construit. De nos entretiens avec plusieurs membres d'associations féministes, il ressort que le Comité d'action nationale appuiera activement les demandes relatives à " la femme et l'environnement " à condition qu'elles obtiennent un plus grand soutien de la population.

C'est par l'éducation qu'on élargira le champ d'action des groupes de pression. Actuellement, les questions d'environnement construit ne figurent en général pas aux programmes d'études sur la condition féminine[11]. Aux États-Unis, la recherche dans ce domaine est beaucoup plus répandue mais, comme l'a fait remarquer un chercheur canadien, beaucoup de leurs préoccupations et de leurs problèmes urbains sont nettement différents de ceux des Canadiens.[12]

Plusieurs écoles d'architecture et d'urbanisme ont offert des conférences ou des cours sur " la femme et l'environnement urbain "; dans d'autres établissements par contre, on ignore complètement leur existence. Il serait préférable de promouvoir ces intérêts par des discussions sur l'évolution des structures familiales et ses répercussions sur le logement, les quartiers et les villes. Il faudrait aussi tirer parti des ressources que représentent ces publications.[13]

Bien qu'il reste beaucoup à faire, quelques signes encourageants nous laissent supposer que, conjointement à l'action des féministes pour promouvoir l'amélioration de la condition de la femme, ce genre de recherche

aura des répercussions concrètes sur l'urbanisme et l'architecture. À l'avenir, les groupes de pression pourraient exiger qu'avant d'approuver un projet de construction ou d'aménagement l'on procède à des analyses socio-économiques des besoins des femmes et des familles. Cette procédure est déjà obligatoire en vertu de la Loi sur les prestations du Canada dans les endroits touchées par la prospection du gaz et du pétrole au large des côtes[14]. Son application aux décisions sur l'environnement pourrait s'avérer un excellent moyen d'intégrer à l'analyse de la politique générale certains aspects de la question " la femme et l'environnement ". Elle pourrait également permettre de promouvoir des politiques relatives à des sujets autres que l'environnement telles que la disponibilité de garderies et des conditions d'emploi souples.

Les femmes en tant que productrices

L'établissement de pratiques privées qui pourvoient aux besoins d'associations de citoyens et d'associations féministes populaires, s'assurant ainsi le contrôle du développement, constituent un troisième niveau de réponses féministes aux problèmes de l'environnement construit.[15] Des efforts réels sont souvent entrepris pour former ou pour recruter des femmes en plomberie, en menuiserie et en électricité. Le fait d'offrir aux femmes des possibilités d'améliorer leurs conditions économiques les motive en général à choisir cette voie.[16] Ces entreprises reconnaissent les obligations familiales de leurs employés et, de ce fait, autorisent l'horaire variable et le partage des tâches. Une construction est jugée non pas par les " experts " à l'achèvement des travaux, mais par les véritables utilisateurs après un certain temps.[17]

Aux États-Unis, il existe plusieurs exemples de cette approche.[18] Celui qui l'illustre le mieux est le cas de la Women's Development Corporation, association mise sur pied par trois femmes architectes/-urbanistes, et subventionnée au départ par plusieurs organismes fédéraux :

> " Le premier projet de la Women's Development Corporation se situe à Providence (Rhode Island), plus précisément à Elmwood — dans un quartier pluri-ethnique où plus de la moitié des résidents sont des femmes célibataires, veuves ou divorcées. Ce quartier détient constamment dans tout l'État du Rhode Island le plus fort pourcentage de familles vivant de prestations de bien-être social. Le programme comprend la planification de logements coopératifs en collaboration avec les femmes qui y résident; il offre également aux femmes les moyens d'acquérir des compétences et des emplois dans le domaine du logement; par exemple, dans la construction, l'entretien et la gestion...
>
> La conception des résidences vise surtout à produire des appartements plus variés s'écartant de la ligne conventionnelle — par exemple, des pièces supplémentaires, ou des mini-appartements, situées entre les appartements réguliers et pouvant servir de chambres d'amis au besoin ou, être loués, et un certain nombre de combinaisons

différentes de coin cuisine-repas, allant de la petite cuisine située dans la salle de séjour à la vaste cuisine-salle à manger pouvant recevoir plus d'une famille.

L'organisation des logements est pensée en vue d'aider les femmes à créer des entreprises et des emplois. Elle est également envisagée comme un moyen de revitaliser la zone commerciale qui longe le quartier... Ce programme est conçu à l'intention d'entrepreneurs individuels et de groupes d'entraide, et couvre les diverses étapes du développement, de la planification d'une entreprise à l'expansion de la petite entreprise.[19]

Au Canada, le coût élevé de la plupart des terrains en zone urbaine et des règlements plus rigides limitent la probabilité de réussite de ce genre d'initiatives. À Toronto, une architecte a tenté sans succès de promouvoir dans un complexe de logements sociaux la gestion par les locataires et la formation sur le terrain. Plusieurs femmes architectes ont participé à toute une gamme de travaux connexes à la construction par l'entremise des fédérations de logements du secteur des organismes sans but lucratif.

Afin de promouvoir des initiatives analogues à celles des Américaines, il faudra déterminer comment organiser le mieux possible ce genre de projets dans le contexte législatif canadien. Bien que cette formation des femmes aux métiers connexes à la construction, tout en augmentant le stock immobilier, présente des avantages très attrayants, les règlements de zonage de même que la réticence des autorités provinciales et municipales au chapitre de l'entretien des bâtiments en compliquent la mise en pratique.

Évaluation des répercussions du féminisme sur les perspectives d'emploi des femmes

Nous vous présenté trois cas où le féminisme pouvait influer sur la nature du travail des femmes dans les domaines de l'urbanisme et de l'architecture. Il nous reste à voir si ces solutions novatrices modifieront les perspectives d'emploi des femmes.

Nous pensons que oui. Toutefois on ne peut tout simplement rayer la question. Les conclusions du chapitre 1, qui notent le besoin croissant de combiner l'urbanisme à d'autres compétences professionnelles et d'appliquer les connaissances en architecture à divers problèmes connexes à la construction et au développement, peuvent s'apparenter aux approches décrites ici.

La plupart des emplois influencés par le féminisme relèvent de la planification " sociale ", ce qui confirme la tendance chez les femmes d'accorder plus d'importance à la communauté qu'à la propriété.[20] L'importance accordée aux questions de politiques sociales dans les nouvelles fonctions de l'urbaniste dépendra essentiellement de la perception qu'en auront les hommes et les femmes politiques.

L'importance que prendra l'urbanisme social au cours de la prochaine décennie sera surtout fonction de décisions politiques. Cela est vrai pour tous les secteurs de l'urbanisme et de l'architecture. Plusieurs architectes et urbanistes, y compris des titulaires de postes supérieurs ne traitant pas couramment d'urbanisme social, ont souligné l'utilité qu'aurait une étude sur ce sujet. Les femmes seraient dans une excellente position pour obtenir de l'emploi en urbanisme social, mais à condition que tombent les barrières actuelles.

Les mouvements féministes reconnaissent donc de plus en plus les limites de la capacité des femmes à faire partie de la population active telle qu'elle est structurée actuellement. À cet effet, on étudie plusieurs solutions. En les proposant souvent et en étant adoptées par des établissements réputés l'horaire variable, le partage des tâches et d'autres méthodes de négociation de contrat d'aménagement deviendraient courants. Il reste évidemment beaucoup à faire dans ce domaine mais nous venons de voir des exemples encourageants.

Le chapitre 4 présente une série de recommandations à l'intention de ceux et celles qui modèlent l'environnement construit. Parmi eux, citons : 1) les femmes qui envisagent de devenir architecte ou urbaniste, 2) les femmes architectes et urbanistes qui tente d'évaluer leur avenir profes- sionnel, 3) les enseignants de domaines connexes, 4) les associations féministes, 5) les entrepreneurs immobiliers et les urbanistes-conseils du secteur privé et 7) les responsables de l'emploi dans le secteur public, des programmes d'action positive, des politiques sociales et de celles du logement.

NOTES

1. Voir par exemple Wekerle, Peterson, Morley (éditeurs), 1980.
2. Wekerle, 1979/1980.
3. Ibid.
4. Ibid.
5. Voir Proceedings of a Conference : Women and Planning, 1983.
6. Beaumont (1983).
7. " The Women's Cultural Building Competition ", section a, décembre 1983/ janvier 1984.
8. Atkins, 1983.
9. McClain et Doyle, 1983.

10. Klodawsky, Spector, Hendrix, 1983.

11. En 1983-1984, l'université Carleton offre plusieurs conférences sur " les femmes et l'environnement spatial " dans le cadre du cours intitulé Introduction to Women's Studies.

12. Par exemple, la différence de situation relevée entre certains centres-villes aux États-Unis caractérisés par l'abondon de logements et de terrains et la plupart des centres-villes au Canada qui connaissent l'escalade de leurs valeurs immobilières.

13. Voir par exemple, Eichler, 1983.

14. Voir par exemple, Canada-Nova Scotia Offshore Oil and Gas Board, 1983.

15. Voir Atrim, Aitcheson, Forrester, Sprague, 1981.

16. Ibid.

17. Ibid.

18. Ibid.

19. Ibid.

20. Ibid.

21. Berkeley, 1980; Torre, 1977.

CHAPITRE IV

RECOMMANDATIONS EN VUE DE PROMOUVOIR L'EMPLOI DES FEMMES EN ARCHITECTURE ET EN URBANISME

Cette série de recommandations a été établie d'après les sujets traitées dans ce document et à l'intention des personnes et associations qui peuvent exercer une influence sur les possibilités d'emploi pour les femmes en architecture et en urbanisme.

1. Femmes envisageant de devenir architectes

- Les possibilitiés de travail à la conception de grands immeubles publics sont très limitées et comportent peu de sécurité d'emploi. Celles qui souhaitent travailler dans ce domaine particulier doivent acquérir une expérience pratique et se faire des contacts personnels aussitôt que possible.

- Les femmes attirées par l'aspect " social " de l'architecture doivent envisager l'éventualité de participer à un vaste éventail d'activités. Recherchez donc les occasions de participer activement à certain travaux de construction, sur le chantier si possible.

2. Femmes qui envisagent de devenir urbanistes

- Discutez avec divers urbanistes de la meilleure façon de concilier vos intérêts propres et les genres d'emploi que sont disponibles.

- Choisissez tôt une spécialisation et efforcez-vous d'acquérir une expérience pratique pertinente.

3. Orienteurs scolaires

- L'encouragenent à s'orienter vers les techniques, la technologie et les sciences s'appliquent parfaitement à ce secteur d'emploi[1].

4. Architectes et urbanistes professionnelles

- Devenez membres d'une association de femmes professionnelles afin d'obtenir des renseignements sur la rémunération, les prestations de maternité et les régimes de travail possible et d'établir un réseau de soutien en vue de regrouper et de présenter les revendications des membres de la profession, et de l'extérieur.

- Participez activement aux activités de votre association pour mieux faire connaître au public la présence croissante des femmes dans ces domaines. Insistez pour que des positions officielles soient prises sur certaines questions telles que l'horaire variable, le partage des tâches, d'autres procédures d'évaluation et l'interruption de carrière pour des motifs d'ordre personnel.[2] Étudiez la possibilité d'établir un bureau d'experts - conseils d'une structure différente. Ce pourrait par exemple être un bureau de femmes associées, une entreprise au service de groupes particuliers ou une entreprise appliquant l'horaire flexible et le partage des tâches.

5. Professeurs

- Poursuivez les efforts entrepris pour intégrer l'expérience pratique à l'enseignement professionnel.

- Consignez le cheminement de carrière des diplômés afin de mieux orienter les étudiants des promotions suivantes.[3]

- Aux professeurs d'urbanisme, encouragez vos étudiants à choisir une spécialisation dès le début du programme et une concentration dans un ou deux autres domaines tout au long de leurs études.

- Aux professeurs d'architecture, élargissez votre champ de recherche de secteurs où les compétences d'architecte pourraient être employées.

- Envisagez la pertinence, dans les cours réguliers, de documents portant sur les femmes et l'environnement afin d'éliminer les suppositions sexistes qui entourent l'aménagement de l'habitat et l'établissement des zones urbaines, de favoriser l'étude des besoins des femmes et de stimuler l'analyse des répercussions de l'évolution de la structure familiale.

- Favorisez la recherche et l'analyse de l'impact social des décisions concernant l'environnement, notamment leur incidence sur les femmes et les familles.

6. Entrepreneurs et experts-conseils du secteur privé

- Etudiez les programmes d'action positive et les documents qui en traitent.[4]

- Envisagez d'élargir les responsabilités confiées aux femmes dans l'entreprise.

- Envisagez de modifier les méthodes de négociations afin d'en éliminer ce qui défavorise les femmes.

7. Associations féministes

- Proposez à Women in/and Planning et à la Women's Architectural League des moyens de promouvoir et de faire connaître les préoccupations communes.

8. Associations professionnelles

- Prononcez-vous officiellement sur les politiques qui reconnaissent et remédient au fait que les obligations parentales freinent le cheminement de carrière.

9. Responsables des politiques dans le secteur public

A. Emploi

- Étudiez les programmes américains qui offrent aux femmes de l'expérience et du travail dans les métiers de la construction.

- Par les politiques actuelles d'égalité d'accès à l'emploi, encouragez les femmes à prendre part à la négociation de contrats et à la surveillance des chantiers.

- Encouragez l'étude et la formulation de recommandations en vue d'élaborer des politiques qui atténuent les difficultés que rencontrent les femmes en raison de leurs responsabilités familiales.

B. Logement

- Encouragez la recherche sur les femmes et l'habitat et sur les femmes productrices de logements.

- Etudiez la possibilité de modifier les règlements de construction régissant le logement sans but lucratif afin de susciter des solutions plus novatrices aux besoins des ménages dont la structure évolue, notamment les besoins des femmes et ceux des ménages dirigés par une femme.

NOTES

1. Voir par exemple Communicado Associates, 1982.

2. Atkins, 1983.

3. Larry Beasley de la ville de Vancouver mène actuellement un projet destiné à déterminer où les récents diplômés en urbanisme ont trouvé de l'emploi sur la côte ouest.

4. Plusieurs personnes nous font remarquer que cette situation est beaucoup plus acceptable pour certains hommes qui entrent dans ce genre d'entreprise.

5. Voir les critiques de Simon, 1983, et Garland, 1983.

CONCLUSION

Bien qu'en nombre d'emplois directs l'urbanisme et l'architecture soient des secteurs professionnels mineurs, ils influent sur la vie de nombreux utilisateurs et travailleurs. Par conséquent, malgré la diminution du nombre d'emplois traditionnels, leur compétence technique restera très précieuse.

Dans le passé, l'architecture et à l'urbanisme ont limité, de façon subtile, l'entrée des femmes dans ces secteurs. De plus en plus, on tente de cerner les problèmes qui existent. Les femmes architectes et urbanistes réagissent collectivement afin d'améliorer leur statut. Elles s'efforcent également de faire modifier les practiques courantes, ce qui pourrait améliorer la qualité de l'environnement de bien des femmes.

La condition des architectes et des urbanistes étant étroitement liée aux politiques d'intérêt public, il est difficile de prédire l'avenir de ces deux professions et en particulier celui des femmes dans ces professions. C'est pourquoi le présent rapport a surtout traité des politiques les plus susceptibles d'améliorer leur situation. Il reste beaucoup à faire mais déjà on relève plusieurs signes encourageants.

BIBLIOGRAPHIE

Armstrong, P., et Armstrong, H., The Double Ghetto, McClelland et Stewart, Toronto, 1978.

Atkins, J.L., "Female Environmental Planners", Revue du Statut de la femme, 6, 1, hiver 1979 - 1980, pp. 5-6.

_____. "The Challenges for Women as Planners", extrait de Proceedings of a Conference : Women and Planning, Toronto, mai 1982.

Atrim, K., Aitcheson, S., et Sprague, J. Forrester, "Women's Development Corporation", Heresies, 11, 1981.

Audet, M., Relance à l'université 1980 : Professions et secteurs d'activité, Gouvernement du Québec : ministère de l'Éducation, Totalisations spéciales.

Beaumont, A., "Women and Planning: An Overview of Issues", extrait de Proceedings of a Conference: Women and Planning, Toronto, mai 1982.

Bee, K., "A Career and/or Family: Personal Implications", extrait des Proceedings of a Conference: Women and Planning, Toronto, mai 1982.

Berkeley, E., "Architecture: Toward a Feminist Critique", extrait des Wekerle et coll. (eds), New Space for Women, Boulder, Westview, 1980.

Boulet, J., et Lavallée, L., Women and the Labour Force: An Analytic Framework, Rapport à l'intention du Conseil économique du Canada, Conseil économique du Canada, décembre 1981.

Canada-Nova Scotia Offshore Oil and Gas Board, "The Socio-Economic Implications of the Venture Development Project Offshore Nova Scotia", Report of the Socio-Economic Review Panel, Halifax, janvier 1984.

Commission de la Fonction publique, Rapports annuels, de 1975 à 1982, Ottawa.

Communicado Associates, Intégration des femmes au marché du travail créé par l'industrie de technologie de pointe dans la région de la Capitale nationale, Bureau de la main-d'oeuvre féminine, Série B : Évolution du monde du travail, Ottawa, ministre des Approvisionnements et Services, 1982.

Devereaux, M., et Rechnitzer, E., " Études supérieurs, atout professionnel ", Travail Canada et Statistique Canada, Ottawa, ministre des Approvisionnements et Services, 1980.

Eichler, M., Families in Canada Today, Toronto, Gage, 1983.

Garland, K., "Women's Needs, Planning and Market Realities", in Proceedings of a Conference: Women and Planning, Toronto, mai 1982.

Higgins, D., Urban Canada, MacMillan. Toronto, 1977.

Institut canadien des urbanistes, liste des membres, Ottawa, 1983.

Institut royal d'architecture du Canada, Occupational Information Monograph, Xerox, août 1981.

Jooste, A., The Ediface Complex: A Study of the Architecture Profession, thèse faisant partie des épreuves de maîtrise ès arts, École de sociologie et d'anthropologie, université Carleton, 1982.

Klodawsky, F., Spector, A., et Hendrix, C., The Housing Needs of Single Parent Families in Canada, Rapport préparé pour la Société canadienne d'hypothèques et de logement, Programme de recherches externes, 1983.

Travail Canada, Les femmes dans la population active : Divers faits et données, Ottawa, ministre des Approvisionnements et Services, 1983.

Leavitt, J., "Women in Planning: There's More to Affirmative Action than Gaining Access", extrait de New Space for Women, publication dirigée par G. Wekerle et coll., Boulder, Westview, 1980.

McClain, J., et Doyle, C., Women As Housing Consumers, Rapport rédigé pour la Société canadienne d'hypothèques et de logement, février 1983.

Mehak, M., A Comparative Analysis of the Career Development of Men and Women Planners in Canada, Étude présentée à titre d'épreuve du baccalauréat en arts appliqués, Planification rurale et urbaine, Institut technique Ryerson, Toronto, mai 1983.

Ordre des architectes du Québec, Fontaine, G., " La situation des femmes architectes ", Bulletin OAQ, 155, décembre 1982.

Page, J., et Lang, R., Canadian Planners In Profile, Faculté d'étude de l'environnement, Université York, Toronto, 1977.

Parker-Martin, A., "Female versus Male Values: Implications for Planners", extrait des Proceedings of a Conference: Women and Planning, Toronto, mai 1982.

Peter Barnard Associates, Canadian Architects' Service: A Perspective and Considerations for the Future, rapport rédigé pour la Direction de la construction et des services d'experts-conseils du ministère de l'Industrie et du Commerce, en collaboration avec l'Institut royal d'architecture du Canada, Peter Barnard Associates, Toronto, 1979.

Piché, D., "Women and Environments: A Review of Research and Activities in Québec", Women and Environments, 4 3, déc., janv., 1981, pp. 9-10.

Simon, J., "Housing by and for Women: the Constance Hamilton Co-op", extrait de Proceedings of a Conference: Women and Planning, Toronto, mai 1982.

Statistique Canada, Bureaux d'architectes, 1977, N° 63-534 au catalogue, Hors série, Ottawa, ministre des Approvisionnements et Services Canada, 1979.

Statistique Canada, Recensement du Canada de 1981, N° 92-930 au catalogue, " Ayant travaillé en 1980 - Bureau de l'emploi selon la profession ", Ottawa, ministre des Approvisionnements et Services, 1984.

Groupe de travail sur l'avenir de la profession d'urbaniste, " Prospects for Planning", Plan Canada, juin 1982.

Tausig, C., "Canada's Architecture Schools: Changing to Meet the Needs of the 80s", Habitat, 26, 1, 1983, pp. 13-16.

Torre, S., "A Current Portfolio of Projects and Ideas", in Women in American Architecture: Historic and Contemporary Perspectives, Whitney Library of Design, New York, 1977a.

_____. "Women in Architecture and the New Feminism", extrait de Women in American Architecture: Historic and Contemporary Perspectives, Whitney Library of Design, New York, 1977a.

Université de Waterloo, École de planification urbaine et rural et Faculté d'étude de l'environnement, Graduate Brochure, 1983-1984.

Vergès-Escuin, R., The Economic Future of the Architect, Paris, UNESCO, 1980.

Wekerle, G., "Urban Planning: Making it Work for Women", article paru dans la Revue du Statut de la femme, 6, 1, hiver 1979-1980, pp. 2-4.

_____. Peterson, R., Morley, D., (rédacteurs), New Space for Women, Boulder, Westview Press, 1980.

Wekerle, G., "Planning for Women's Needs in the '80's", extrait des Proceedings of a Conference: Women and Planning, Toronto, mai 1982.

White, J., Les femmes et le travail à temps partiel, Ottawa, Conseil consultatif canadien de la situation de la femme, 1983.

Wolfe, D., "The Crisis in Advanced Capitalism: An Introduction", article paru dans Studies in Political Economy, 11, 1983.

"Women's Cultural Building Competition", article paru dans Section "A", décembre 1983/janvier 1984.

ANNEXE A

Liste des personnes interviewées

Maureen Anderson, secrétaire administrative, Département d'architecture, université McGill.

Gay Alexander, expert-conseil en logements sans but lucratif, Lantana Non-Profit Homes Corp., Toronto.

Marc Audet, Opération Relance, Service du soutien à la formation professionnelle, Direction des politiques et plans, ministère de l'Éducation, gouvernement du Québec, Québec.

Ann Beaumont, directrice des Services d'urbanisme, ministère des Affaires municipales et du Logement de l'Ontario, Toronto.

Larry Beasley, urbaniste, Service d'urbanisme de la ville de Vancouver.

Naomi Blanchard, Canada-Nova Scotia Offshore Oil and Gas Board, Nouvelle-Écosse).

Beate Bowron, urbaniste, Ville de Toronto.

Hanita Brawn, architecte-urbaniste, expert-conseil en développement, Co-operative Housing Federation, Toronto.

Frances Bronet, professeur, Département du génie et des techniques d'architecture (université McGill).

Louis Camier, adjoint administratif, ATDR, université Laval.

Marni Cappe, urbaniste dans un bureau d'experts-conseils, Ottawa.

Mary Clarke, architecte et étudiante en urbanisme, École d'urbanisme de l'Université de Toronto.

Susan Corke, chercheur, ministère des Affaires municipales et du Logement, Ontario.

Elizabeth Davidson, architecte, Bell Canada, Toronto.

Lindsay Dale Harris, associé dans un bureau d'experts-conseils, Toronto.

Barbara Dembek, urbaniste, municipalité régionale de Waterloo, Waterloo.

Veronica Deponsia, architecte, Arthur Erikson and Associates, Toronto.

Claire Devlin, Egalité d'accès à l'emploi, Commission de la Fonction publique, Ottawa.

Paul Dietrich, urbaniste-conseil, Kitchener.

Joselyn Eastland, architecte, Travaux publics Canada, Ottawa.

Bronwlyn FitzJames, étudiant, École d'architecture de l'Université de Toronto.

Janette Foo, expert-conseil, Ottawa.

Ginette Fontaine, architecte, Hydro-Québec, Montréal.

Pauline Fowler, étudiante, École d'architecture de l'Université de Toronto.

Robert Fromm, propriétaire de The Architectural Book Store, Ottawa.

Kent Gereke, Professeur, Département d'urbanisme, Winnipeg.

Doug Gilmour, professeur, École d'architecture, Université de Calgary.

Suzanne Girard, étudiante, Département d'urbanisme de l'université McGill.

Charles Gordon, professeur, École d'architecture de l'université Carleton, Ottawa.

Nan Griffiths, professeur, École d'architecture de l'université Carleton.

Brenda Heaney, urbaniste, Affaires municipales de Nouvelle-Écosse, Halifax.

Henry Hightower, rédacteur, Plan Canada et professeur, Université de la Colombie-Britannique.

Barbara Hopewell, architecte et expert-conseil, Toronto.

Pam Hitchcock, urbaniste et enseignante, Institut polytechnique Ryerson, Toronto.

G. Hodge, professeur et directeur de l'École d'urbanisme et d'aménagement régional à l'université Queen's.

Sandy James, spécialiste en planification de la santé, Ville de Vancouver.

Renata Jentys, urbaniste-architecte, Commission de la Capitale nationale, Ottawa.

Anli Jooste, chercheur en sciences sociales, R.E.S. Consulting, Ottawa.

Judith Kjellberg, agent d'information et rédactrice de Women and Environments, Centre d'études urbaines et communautaires, Toronto.

Janet Kiff-Macaluso, planification des politiques, Société canadienne d'hypothèques et de logement, Ottawa.

Hugh Lemon, professeur, École de planification urbaine et régionale, Université de Waterloo.

Helen Lepek, urbaniste, Weston-Kelly Associates, Thornhill.

Suzanne Mackenzie, professeur, Département de géographie de l'université Queen's, Kingston.

Carrie McIver, publication des politiques, Société canadienne d'hypothèques et de logement, Ottawa.

Jill McFarlane, expert-conseil en aménagement, Ottawa.

Lorna McNuer, architecte et professeur, université Carleton, Ottawa.

Andy Melamud, professeur, Département des études urbaines, université Concordia, Montréal.

Regula Modlich, urbaniste-conseil, Toronto.

Beth Milroy, urbaniste et professeur, Ottawa.

Carole Paquette, CIDEM, Ville de Montréal.

Danielle Pelete, professeur, Département d'urbanisme, Université du Québec à Montréal.

Rebecca Peterson, professeur, Faculté des études sur l'environment, université York, Toronto.

Art Philipps, directeur du baccalauréat ès arts (urbanisme), Université de la Saskatchewan.

Denise Piché, professeur, université Laval.

Louise Quesnel-Ouellet, professeur, Département de sciences politiques, université Laval.

Shoukry Roweis, professeur d'urbanisme, Université de Toronto, Toronto.

Marion Seymour, urbaniste-conseil, Ottawa.

Doug Shadbolt, directeur, École d'architecture, Université de Colombie-Britannique.

Joan Simon, architecte et professeur, Université de Guelph.

Sandy Spriggins, Institut royal d'architecture du Canada.

Jennifer Stoddart, Conseil consultatif sur le statut de la femme, Ottawa.

Pamela Sweet, urbaniste, comté de Cumberland.

Gilbert Sutton, professeur, École d'architecture de l'université Carleton, Ottawa.

Blanche Van Ginkel, urbaniste, architecte, professeur, Université de Toronto.

Ricardo Vergès-Escuin, professeur, École d'architecture, Université de Montréal.

Jill Vickers, directeur associé de l'Institut des études canadiennes, université Carleton, Ottawa.

Doug Webster, professeur, Faculté d'aménagement de l'environnement, Université de Calgary.

Brahm Wiesman, professeur et directeur, École d'aménagement régional et communautaire, Université de la Colombie-Britannique, Vancouver.

Gerda Wekerle, professeur, Faculté d'étude de l'environnement, université York, Toronto.

Barry Wellar, professeur, Département de géographie, Université d'Ottawa.

Stan Wilder, urbaniste, Service d'urbanisme de la ville d'Ottawa.

Jeane Wolfe, professeur et présidente, Département d'urbanisme, université McGill.

Diane Wood, Statut de la femme Canada, Ottawa.

Susan Wright, urbaniste, Peter Barnard and Associates, Toronto.

Nous remercions également Serge Lavoie, directeur, O.A.D., Claude Dubé et Paul Villeneuve de l'université Laval.

ANNEXE B

Instrument de recherche

Un modèle d'entretien semi-structuré et qualitatif était utilisé. On s'est d'abord présenté, puis on a fait part à la personne interrogée de la nature de l'enquête et de l'identité du promoteur. On a ensuite parlé des trois thèmes généraux qu'on désirait traiter, c'est-à-dire 1) les tendances manifestées dans la profession entre 1971 et 1983, en ce qui concerne les hommes et les femmes, 2) les perspectives d'emploi au cours de la prochaine décennie, en ce qui concerne les hommes et les femmes et 3) les effets probables des critiques féministes ou "progressistes" portant sur les professions, telles qu'elles se présentent à l'heure actuelle.

On a demandé aux personnes interrogées de parler des sujets qui leur étaient familiers, soit par expérience ou autrement. Par exemple, certaines personnes qui oeuvraient surtout en architecture ou en aménagement urbain avaient très peu à dire sur le troisième point. L'entrevue type permettait à l'interlocuteur de s'exprimer librement; les interventions se limitant à éclaircir certains points et faire en sorte que tous les renseignements sur les antécédents et la situation de la personne interrogée aient été fournis. Dans les derniers entretiens, on a souvent posé des questions plus précises afin d'être en mesure de tirer les conclusions.

ANNEXE C

Écoles canadiennes d'architecture

UNIVERSITY OF BRITISH COLUMBIA
School of Architecture
Vancouver (British Columbia)
V6T 1W5

UNIVERSITY OF CALGARY
Faculty of Environmental Design
Calgary (Alberta)
T2N 1N4

CARLETON UNIVERSITY
School of Architecture
Ottawa (Ontario)
K1N 5B6

UNIVERSITÉ LAVAL
École d'architecture
Cité Universitaire
Québec (Québec)
G1K 7P4

UNIVERSITY OF MANITOBA
School of Architecture
Winnipeg (Manitoba)
R3T 2N2

UNIVERSITÉ MCGILL
École d'architecture
3480, rue Université
Montréal (Québec)
H3A 2A7

THE TECHNICAL UNIVERSITY
OF NOVA SCOTIA
School of Architecture
Halifax (Nova Scotia)
B3J 2X4

UNIVERSITY OF TORONTO
Department of Architecture
230 College Street
Toronto (Ontario)
M5S 1A1

UNIVERSITY OF WATERLOO
Division of Environmental
Studies
School of Architecture
Waterloo (Ontario)
N2L 3G1

UNIVERSITÉ DE MONTRÉAL
École d'architecture
B.P. 6128
Montréal (Québec)
R3C 3J7

Écoles canadiennes d'urbanisme

UNIVERSITY OF BRITISH COLUMBIA
School of Community and
Regional Planning
Vancouver (British Columbia)
V6T 1W5

UNIVERSITY OF CALGARY
Faculty of Environmental Design
Calgary (Alberta)
T2N 1N4

UNIVERSITY OF SASKATCHEWAN
College of Arts and Science
Saskatoon (Saskatchewan)
S7N 0W0

UNIVERSITY OF MANITOBA
Department of City Planning
University of Manitoba
Winnipeg (Manitoba)
R3T 2N2

UNIVERSITÉ MCGILL
École de Planification Urbaine
3480, rue Université
Montréal (Québec)
H3A 2A7

UNIVERSITÉ DE MONTRÉAL
Institut d'urbanisme
B.P. 6128
Montréal (Québec)
R3C 3J7

UNIVERSITY OF WATERLOO
School of Urban and
Regional Planning
Waterloo (Ontario)
N2L 3G1

UNIVERSITY OF TORONTO
Urban & Regional Planning
Program
Department of Geography
Toronto (Ontario)
M5S 1A1

YORK UNIVERSITY
Faculty of Environmental
Studies
Toronto (Ontario)

RYERSON POLTECHNIC INSTITUTE
Department of Urban and
Regional Planning
Toronto (Ontario)

QUEENS UNIVERSITY
School of Urban and
Regional Planning
Kingston (Ontario)
K1Y 0Z9

TECHNICAL UNIVERSITY OF
NOVA SCOTIA
Department of Urban and
Regional Planning
Halifax (Nova Scotia)
B3J 2X4

NOVA SCOTIA COLLEGE OF ART AND
DESIGN
Environmental Planning
Halifax (Nova Scotia)

ANNEXE D

Liste d'adresses

WOMEN IN/AND PLANNING
Denise Graham
City of Toronto Planning Department
18e étage, Tour est
Hôtel de ville
Toronto (Ontario)
M5H 2N2

THE SOCIETY FOR CANADIAN WOMEN IN SCIENCE AND TECHNOLOGY
B.P. 2184
Vancouver (British Columbia)
V6B 3V7

WOMEN AND GEOGRAPHY GROUP
Association canadienne des géographes
Susanne MacKenzie
Departement de géographie
Queen's University
Kingston (Ontario)
K1Y 0Z9

THE WOMEN'S ARCHITECTURAL LEAGUE
c/o Bronwein Fitzjames
School of Architecture
University of Toronto
Toronto (Ontario)
M5S 1A1